



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA DE POST-GRADO

Relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Materno Perinatal Lima – Perú 2013

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Neonatología

AUTOR

Helen Shirley Ortiz Vélez

LIMA – PERÚ
2015

Dedico esta Investigación a mis padres de quienes poseo su amor, entrega y apoyo incondicional; a mi esposo por su tenor y perseverancia, a mi hijo, mi más grande tesoro y motivo de superación; y, a los docentes, amigos y compañeros que contribuyeron en el planeamiento y ejecución de este trabajo.

INDICE

	Pág.
INDICE DE GRAFICOS	
RESUMEN	
PRESENTACION	1
 CAPITULO I: INTRODUCCION	
1.1. Situación Problemática	4
1.2. Formulación del Problema	8
1.3. Justificación del Estudio	8
1.4. Objetivos	9
1.4.1 Objetivo General	9
1.4.2 Objetivos Específicos	9
1.5. Propósito.	10
 CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes	11
2.2. Base Teórica	15
2.3. Variables del Estudio	36
2.4. Operacionalizacion de las Variables	36
2.5. Hipótesis	37
2.6. Definición Operacional de Términos	37
 CAPITULO III: METODOLOGIA	
3.1. Nivel y tipo de Investigación	39
3.2. Lugar de Estudio	39
3.3. Población de Estudio y Muestra	41
3.4. Unidad de Análisis	41
3.5. Criterios de Selección	42

3.5.1. Criterios de Inclusión	42
3.5.2. Criterios de Exclusión	42
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	43
3.7. Procedimiento de Análisis e Interpretación de la Información	44
3.8. Consideraciones Éticas	48

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados y Discusión.	50
4.2. Prueba de Hipótesis	61

CAPITULO V: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	63
5.2. Limitaciones	64
5.3. Recomendaciones	64

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66
-----------------------------------	----

BIBLIOGRAFIA	71
---------------------	----

ANEXOS	75
---------------	----

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
GRAFICO 1: Nivel de Motivación Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP. Lima – Perú. 2013	51
GRAFICO 2: Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP. Lima – Perú 2013	54
GRAFICO 3: Nivel de Motivación Laboral según Dimensiones del Profesional de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP. Lima – Perú. 2013	57
GRAFICO 4: Nivel de Satisfacción Laboral según Dimensiones del Profesional de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP. Lima – Perú. 2013	59

RESUMEN

Autor: Lic. Helen Shirley Ortiz Velez

Asesor: Lic. Mercedes Arévalo Guzmán.

Palabras Claves: Motivación / Satisfacción Laboral / Profesional de Enfermería

El presente estudio titulado: *“Relación entre el Nivel de Motivación y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal (INMP)”*, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 34 enfermeras, la técnica fue la entrevista y el instrumento la escala de motivación y satisfacción laboral.

Entre los resultados obtenidos, del 100 % (34), el 47.06% (16) tienen nivel de motivación media, el 29.41% (10) bajo y el 23.53% (8) alto. En cuanto al nivel de Satisfacción laboral, el 47.06% (16) tienen nivel medio, el 29.41% (10) bajo y 23.53% (8) alto. Para establecer la relación entre las variables se aplicó la prueba de Ji cuadrado.

Luego del análisis, se llegó a la conclusión de que la mayoría de las enfermeras presentan nivel de motivación y satisfacción laboral medio a bajo, resultados que concuerdan con los obtenidos en otros estudios; luego de la prueba de hipótesis, no se pudo establecer una relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral.

SUMARY

Autor: Lic. Helen Shirley Ortiz Velez

Asesor: Lic. Mercedes Arévalo Guzmán.

Keywords: Motivation / Job satisfaction / Nurse Practitioner

The main purpose of this study entitled "*Relationship between the Level of Motivation and Job Satisfaction in Nurses of the Intermediate Neonatal care Unit of the National Institute of Maternal and Perinatal Care (INMP)*" was to determine the relationship that exists between the level of motivation and job satisfaction in nurses of the Intermediate Neonatal Care Unit of the INMP. This application-level, quantitative type study employed a descriptive, correlational and cross-sectional method. The sample consisted of 34 nurses; the technique used was the interview, and the instrument employed was the motivation and job satisfaction scale.

Among the results obtained, of a total of 100 % (34), 47.06 % (16) have an average level of motivation; 29.41 % (10) have a low level of motivation while the remaining 23.53 % (8) have a high level of motivation. Regarding the level of job satisfaction, 47.06% (16) are average, 29.41 (10) are low and 23.53% (8) high. The chi-square test was applied in order to establish the relationship between the variables.

After the analysis, it is concluded that most of the nurses show an average to low levels of motivation and job satisfaction, and the results match those obtained in other studies. After the hypothesis testing, a relationship between the level of motivation and job satisfaction could not be established.

PRESENTACION

La Motivación es el eje central y fundamental en la vida de los seres humanos, es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado, constituye un elemento primordial en el área gerencial administrativa y en la psicología; “los psicólogos inician el estudio del comportamiento humano para poder comprender qué desencadena la motivación y ciertas conductas en el individuo, lo que los llevó a la generación de teorías, estas teorías son adoptadas por la Administración Gerencial como una manera de buscar el logro de los objetivos organizacionales y tratar de mantener un adecuado ambiente de trabajo, donde los trabajadores se sientan motivados y sean más productivos”. (1)

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que se afirma que “la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial”. (2)

La satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la empresa; “la satisfacción laboral es un factor necesario para lograr una producción mayor, la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa”. (3)

Porter y Lawler (en Hodgetts y Altman, 1991) plantean que “la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa”. (4)

Todos los hombres están impulsados a trabajar por diferentes causales motivacionales, no solo podemos mencionar que lo hacen por ganar dinero o por satisfacer las necesidades de crear, sino también lo hacen por la necesidad de tener interacción social, status social, y por sentirse eficientes y orgullosos de su trabajo.

La motivación y la satisfacción laboral son indispensables en todas las personas que realizan una labor o brindan un servicio, constituyen elementos que favorecen el buen desempeño laboral y el logro de objetivos de la empresa y el sector salud no es ajeno a ello, más aún cuando los beneficiados directos con los clientes o pacientes con necesidades de salud o equilibrio biopsicosocial.

En este contexto, se analiza la situación motivacional y de satisfacción laboral en un área del Instituto Materno Perinatal, la cual es una Institución de Salud catalogado como Instituto de nivel 4 que brinda servicios de salud a la población del Perú pues es un Instituto de Referencia.

El Instituto Materno Perinatal alberga a un equipo multidisciplinario en varios servicios, uno de ellos es el Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales, donde se brindan servicios de salud a los recién nacidos

hasta los 28 días de vida o hasta completar el periodo gestacional que requieren cuidados especiales dada su condición de salud. El servicio de Cuidados Intermedios Neonatales es multidisciplinario también ya que alberga en sus instalaciones a médicos, enfermeras, nutricionistas, y recibe apoyo de laboratorio, rayos X y otras especialidades a manera de interconsultas; siendo el recurso humano en mayor número el correspondiente al área de enfermería, quienes tienen a su cargo la atención directa, personalizada y constante de los neonatos, radicando ahí su importancia.

El presente trabajo de investigación titulado: “Relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal”, tuvo como objetivo identificar el nivel de motivación del profesional de enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal y la relación que existe con la satisfacción laboral, con el propósito de que los resultados obtenidos se planteen estrategias encaminadas a mejorar los niveles de Motivación y Satisfacción Laboral.

El estudio consta de: Capítulo I Introducción, que contempla el planteamiento y delimitación del problema, formulación del problema, justificación, objetivos y propósito de la investigación. Capítulo II Marco Teórico, que incluye antecedentes nacionales e internacionales así como base teórica propiamente dicha. Capítulo III Metodología, que enmarca el nivel, tipo y diseño de investigación, el lugar, la población y muestra, la unidad de análisis, los criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de análisis e interpretación de la información y consideraciones éticas. Capítulo IV Resultados y Discusión. Capítulo V Conclusiones, Limitaciones y Recomendaciones.

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. SITUACION PROBLEMATICA

La Motivación Laboral surge por el año 1700, en Europa, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fabricas donde centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. El reforzar la motivación surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés; es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores. El Psicólogo F: Dorsch, menciona que la motivación es "el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir". Los seres humanos actuamos siguiendo determinados móviles y buscando fines; siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros. Podemos decir que la motivación es considerada como "el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo" o "la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción". (5)

Desde 1920 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919. Tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos

productivos para el necesario desarrollo social así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. En 1970 el Dr. Rogelio Díaz Guerrero realizó encuestas que le demostraron que “en México al 68% de los trabajadores, les gusta su trabajo” (1988). En 1982, “el Centro de estudios educativos” encontró que “el 83% de los trabajadores, se encontraban entre muy y bastante orgullosos de su trabajo”. Estos estudios han concluido que el, problema en general no es, pues, el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. En el Perú, los diferentes estudios realizados concuerdan en que los trabajadores (incluidos los de salud) presentan niveles medios de motivación laboral. (6)

La satisfacción laboral, se define como la percepción que tiene el trabajador sobre el bienestar en su trabajo y cuan bien se siente con el producto de éste, a nivel mundial, encontramos que, en Estados Unidos se ha producido en los últimos años un descenso paulatino en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores, en el año 1995, el porcentaje de trabajadores satisfechos fue de 58,6% mientras que en el 2005, esta cifra se encuentra en 50 %, a nivel europeo, las estadísticas muestran que en general los países de la Unión Europea, muestran altos niveles de satisfacción laboral, encontrándose en primer lugar Dinamarca con un 93.4 %, seguido por el Reino Unido con un 92.7 %, mientras que Italia y Grecia presentan los menores niveles con un 76.2% y 59.9%, respectivamente. En Sur América, Brasil presenta un 65% de satisfacción laboral, mientras que en el Perú los estudios concuerdan en que existe un nivel medio de satisfacción laboral (7).

La Motivación laboral es un elemento que debe estar presente en las Instituciones de Salud y en las empresas en general, ello favorece que el sujeto que brinda servicios, en el área que se desempeña, lo

realice en forma optima garantizando así el logro de objetivos de la empresa, por otro lado, la satisfacción laboral es propio de cada persona, se logra del equilibrio motivacional y la satisfacción de necesidades.

El trabajo que desempeña el profesional de enfermería genera en éste un desafío constante, tanto a nivel profesional como personal pues requiere que no solo adquiera los conocimientos necesarios para enfrentar cada situación que se le presente, sino también requiere de una entereza personal con un compromiso constante de superación y entrega, que garantice el desempeño de su trabajo con el objetivo de lograr mejoras en la salud de las personas así como el cumplimiento de los objetivos de la Institución en donde se desempeña minimizando el riesgo de cometer errores que pueden traducirse en accidentes laborales, enfermedades, complicaciones, etc.

El Instituto Nacional Materno Perinatal es una institución altamente especializada, y centro de referencia a nivel nacional cuya población objetivo es el binomio madre-niño, la Misión de la Institución es la siguiente: “Dar atención especializada y altamente especializada a la mujer en salud reproductiva y al neonato de alto riesgo, efectuando su seguimiento hasta los 5 años, desarrollando investigación y docencia a nivel nacional.” Y su Visión es: “En el año 2016 el Instituto Nacional Materno Perinatal habrá contribuido con la disminución de la morbimortalidad materno perinatal a nivel nacional, consolidando el liderazgo en la atención altamente especializada, docencia e investigación en el campo de la salud sexual, reproductiva y perinatal, basado en el desarrollo del potencial humano y tecnológico, mejorando la calidad de sus servicios mediante la acreditación internacional de sus procesos y contribuyendo a mejorar la capacidad resolutive de los

principales hospitales a nivel nacional, teniendo como valores la inclusión social y el compromiso de los usuarios y la institución”. (8)

El Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal (INMP), brinda cuidados especializados al neonato, fue potencializado en el año 2002 cuando se instauró el edificio nuevo del Instituto. Actualmente el servicio cuenta con 37 licenciadas en enfermería distribuidas en los cuatro sub servicios de cuidados intermedios neonatales, los que se denominan 1, 2, 3 y 4.

Durante el desarrollo de la práctica clínica, se evidencia que los neonatos ingresan en su mayoría en condición crítica; por lo cual se requiere de un personal que brinde los cuidados continuos de manera eficiente, eficaz y de calidad, dicho personal debe encontrarse motivado y satisfecho laboralmente para que desarrolle su labor a conciencia.

Sin embargo, con frecuencia se observa que existe un grado de absentismo laboral en los servicios, así como tardanzas en el ingreso sobre todo en el turno nocturno, lo que implica mayor recarga laboral y retrasos en la salida del personal que entrega el servicio. Así también, es importante recalcar que no todo el personal cuenta con el título de especialista ni se capacita en forma continua.

Al interactuar con el personal profesional de enfermería, manifiestan: “el servicio está lleno y no nos damos abasto”, “la colega que ingresa llega tarde porque trabaja en otro lado y se me hace tarde para salir”, “he terminado el turno cansada”, “hoy tengo turno en la clínica, necesito trabajar en dos sitios para cubrir mis gastos”, “el turno estuvo movido porque hay sobrecarga de pacientes y están críticos, no

he tenido tiempo ni para tomar agua”, “no hay cintas de hemoglucotest para controlar a los neonatos, este examen lo está sacando laboratorio central”.

En general, el cansancio por la sobrecarga laboral, las escasas oportunidades de capacitación por el sistema de turnos, la escases de personal, la limitación de insumos y materiales para la realización de su labor, traen como resultado la fatiga y la desmoralización de los profesionales, adicionalmente, la baja remuneración obliga a los profesionales a desempeñar funciones en más de una Institución, laborando en ocasiones 24 o 36 horas seguidas, lo que trae como consecuencia mayor desgaste para el profesional, sin dejar de lado que los neonatos y sus familiares son seres humanos muy frágiles, cuyos problemas de salud requieren cuidados especiales por parte de un personal que muchas veces no está motivado, sino mas bien se encuentra agotado.

2.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

Por lo expuesto se formuló la pregunta de Investigación:

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Materno Perinatal?

2.3. JUSTIFICACION

Siendo la motivación y la satisfacción laboral dos pilares para el desempeño laboral y el logro de metas y objetivos personales así como

empresariales, las personas constituyen la unidad básica para la estructura y funcionamiento de las organizaciones laborales y de ellas depende el éxito empresarial, siendo importante que la institución tenga en cuenta que la motivación laboral es una herramienta orientada a aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades promoviendo un alto rendimiento de parte de los trabajos el mismo que redundará en la institución en el logro de metas.

De modo que es importante que la institución ofrezca las condiciones favorables y/o adecuadas que fomenten el buen desempeño del profesional de enfermería mediante incentivos y motivación constante a fin de lograr la satisfacción no solo final sino también profesional el cual redundará en la calidad de la atención y en el logro de metas institucionales.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Materno Perinatal.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Identificar el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP según sus dimensiones: Variedad, Identificación y Trascendencia de la tarea, así como Autonomía y retroalimentación.

- ✓ Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP según sus dimensiones: Condiciones físicas y/o confort, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Desarrollo personal, Relaciones interpersonales, Relación con la autoridad y Desempeño de tareas

1.5. PROPOSITO

Este estudio, tiene importancia científica en la manera en que los resultados tendrán una aplicación práctica para la implementación de estrategias de motivación para favorecer la satisfacción laboral; el estudio es viable y factible de ser investigado y se cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de la misma.

La realización de esta Investigación y los resultados que surjan de ésta permitirán facilitar información actualizada y confiable acerca de la Motivación y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Cuidados Intermedios neonatales del INMP a fin de que a nivel de Gestión de Enfermería se planteen estrategias encaminadas a mejorar los niveles de Motivación y Satisfacción laboral, utilizando herramientas como incentivos, capacitación, talleres, entre otros y de esta forma mejorar la calidad de atención del personal de enfermería e ir rumbo a la excelencia y a la mejora cualitativa del servicio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

A Nivel Internacional

- ✓ ARIAS JIMENEZ, MILENA, realizó en Costa Rica el 2004, una Investigación titulada “Factores del Clima Organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados de enfermería Neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004”, estudio de tipo cuantitativo, deductivo, prospectivo, descriptivo, analizó si los factores del clima organizacional influían en la satisfacción laboral, tuvo una muestra de 36 personas, la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario y entrevista estructurada, lista de cotejo y triangulación, la principal conclusión fue: “El clima organizacional de la UCIN fue definido como positivo porque existen oportunidades de mejora”. (9)

- ✓ HERNANDEZ GÓMEZ RODOLFO y colaboradores en 1999, realizaron en Costa Rica una investigación titulada “La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños “Dr. Carlos Sáenz Herrera””, el objetivo fue identificar el nivel de motivación de los empleados del mencionado Hospital. El estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal, la muestra fue aleatoria e incluyó funcionarios del área de salud y del área administrativa. Como técnica de recolección, se utilizó la encuesta y como instrumento, un cuestionario auto administrado. Entre las conclusiones tenemos: “La motivación laboral en el Hospital es baja, en los aspectos relacionados con la satisfacción laboral, el ambiente laboral y el salario, pero existe gran identificación con la

institución. Prevaleció la percepción de que el desempeño laboral no se evalúa en forma justa". (10)

- ✓ GARCIA PEÑA CLAUDIA MARICELA y colaboradores en el 2006 realizaron en El Salvador un estudio titulado "Estudio expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Otorrino y Oftalmológico". El objetivo principal fue determinar el grado de motivación y satisfacción laboral existente entre los diferentes niveles jerárquicos del personal. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, la muestra estuvo conformada por doctores, enfermeras, personal Administrativo y personal de Servicio. Utilizaron como técnica la entrevista y como instrumento un cuestionario de 34 preguntas relacionadas con motivación, satisfacción y jerarquía del cargo. Llegaron a la conclusión: "De los grupos estudiados el más motivado de todos es el del personal administrativo, sobre todo por el factor relacionado al cumplimiento de las aspiraciones personales, seguido por los doctores para quienes el factor más influyente es el salario, las enfermeras por el cumplimiento de las aspiraciones personales y por último el personal de servicio para los cuales el ambiente laboral resultó ser el más importante. En cuanto a la satisfacción laboral, el grupo con mayor grado de satisfacción es el de las enfermeras como resultado de la importancia que ellas le dan a la labor que desempeñan como por la conformidad de las expectativas de las exigencias del trabajo; el grupo menos satisfecho es el de los médicos debido a la poca importancia que le dan al trabajo que realizan". (11)

A Nivel Nacional

- ✓ EGUSQUIZA OCAÑO LIZ BETZABEL en el 2003 realizó en Lima un estudio titulado “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”. Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera en el ISN. El método fue descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Lickert y la técnica fue la encuesta. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron: “El mayor porcentaje de la enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no está motivado y un (20%) motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.”
(12)

- ✓ RAMOS CALIZAYA NURY GLORIA, en el 2003 en Puno, realizó un estudio titulado “Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno”. El cual tuvo como objetivos: Establecer el grado de satisfacción laboral de la enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno (REDEES), en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, necesidad de autorrealización y relación con la autoridad. El método utilizado fue el descriptivo – explicativo. Se tomó como marco muestral 68 enfermeras. Se aplicó la técnica de la entrevista a las enfermeras y como instrumento se utilizó la escala de Satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron: “El grado de

Satisfacción Laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas”. (13)

- ✓ ORTIZ DUEÑAS NELLY VANESA y Colaboradores en el año 2004 en Lima, realizaron un estudio titulado “Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El cual tuvo como objetivo Determinar la identidad Profesional de las Enfermeras nombradas y su relación con la satisfacción laboral además como objetivos específicos determinar la identidad profesional de las enfermeras nombradas, identificar los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras nombradas, identificar la relación entre identidad profesional con cada dimensión: remuneración económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales. La metodología del estudio fue descriptivo y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario sobre Identidad Profesional y satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegaron fueron: “El 52.2% de enfermeras nombradas presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% las cuales se encuentran en un nivel alto. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según condiciones de trabajo fue de 53.2% y reconocimiento institucional en un 55.8% los cuales se encuentran en un nivel medio”. (14)

- ✓ VASQUEZ SOSA SHEYLA, realizó en el 2008 en Lima un estudio titulado “Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007”, tuvo como objetivo general: determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del HNAL. Método descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario. Entre los principales resultados tenemos que “el 48% de las enfermeras(os) presentan motivación media. Con respecto a la satisfacción laboral el 53.8% de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja”. (15)

2.2. BASE TEORICA

ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE LA MOTIVACION

La palabra motivación deriva del latín motus, que significa movido o movimiento. La motivación puede definirse como el señalamiento o

énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

La motivación según Friedman “consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas”. Esto es, estudia los motivos que rigen las acciones de los individuos. Es interesante conocer el porqué de muchas de las acciones que rigen la vida de las personas y la respuesta es revelada a través de los motivos. “Si se conocen los motivos que originan una determinada conducta, entonces, al ejercer cierta influencia para provocar o inhibir estos motivos, se podrá reforzar o quitar la conducta que dichos motivos originan” (16).

El término motivación según Lahey se refiere también a “un estado interno que activa y dirige nuestros pensamientos”. En una forma más completa Lahey dice que “los motivos son los que nos hacen activos, más que dejarnos pasivos, que nos llevan a hacer una cosa en lugar de otra”. Es por ello que las acciones de los individuos están influenciadas por sus motivaciones (17).

En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

En psicología y filosofía, motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés.

Motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Por tanto, se puede llegar a la siguiente conclusión, el conocimiento y sometimiento a motivaciones correctas, basadas en principios y valores éticos, morales, espirituales, etc. orientará al individuo hacia el “bien hacer”. En definitiva sí, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo.

TEORIAS MOTIVACIONALES

En 1943 Maslow publicó su teoría motivacional, en donde pone énfasis al concepto de jerarquía de las necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, la jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía.

Maslow planteaba además que la pirámide de necesidades es ascendente, es decir primero se debían cubrir las necesidades fisiológicas para luego poder cubrir las necesidades de seguridad, y así sucesivamente, "un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer" (18) La Jerarquía de las necesidades de Maslow es la siguiente:

- Necesidades fisiológicas: comprende aire, comida, vestido, habitación, sueño y satisfacción.
- Necesidades de seguridad, incluyen necesidades de protección contra el peligro o privación.
- Necesidades sociales: aquí tenemos las necesidades de amistad, pertenencia a un grupo.
- Necesidades de autorrealización; comprenden necesidades de reputación, reconocimiento, autorespeto y amor.

Otra de las teorías motivacionales es la **Teoría Motivacional de Herzberg** (1959) habla de dos factores: “higiene” y “motivadores”. Los de “**higiene**” son necesidades básicas en el trabajo, que no motivan, pero si no se cubren, ocurre insatisfacción. Entre estos factores encontramos: salario y beneficios, condiciones de trabajo, políticas organizacionales, status, seguridad laboral, supervisión y autonomía, vida de oficina y vida personal. Por otro lado, los “**motivadores**”, son aquellos factores que realmente impulsan a la persona hacia el logro. Son los que un gerente debería proveer para mantener una fuerza de trabajo satisfecha. Los motivadores son logro, reconocimiento, interés en el trabajo, responsabilidad y mejora.

TEORIA MOTIVACIONAL DE HACKMAN Y OLDMAN.

A partir de las ideas de la Teoría de Herzberg y de las investigaciones de Turner y Lawrence, Hackman y Oldham desarrollaron a mediados de los años setenta el **Modelo de Características del Puesto (MCP)**, el cual plantea como la interacción entre un conjunto de características del puesto y diferencias

individuales influyen en la motivación, satisfacción, productividad y tendencias de abandono como el ausentismo (19).

Las dimensiones que enmarca esta teoría son las siguientes:

- **Variedad de la tarea (V):** Se refiere al grado en que un trabajo necesita una variedad de habilidades para realizar una gama variada de actividades y procedimientos diferentes. La variedad está relacionada con la diversificación horizontal del puesto, haciendo referencia al ámbito o amplitud del mismo.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

- Número de tareas: se refiere a la cantidad de actividades específicas que debe realizar en el puesto de trabajo.
 - Uso de habilidades en la realización de tareas: engloba la destreza personal de cada trabajador para el cumplimiento de sus actividades.
 - Complejidad de la tarea: grado de dificultad en la realización de las actividades.
 - Variedad de la tarea: diferentes actividades a realizar en un mismo puesto de trabajo.
 - Rutina en la tarea: desarrollo de las actividades de manera secuencial sin variaciones importantes.
-
- **Identificación de la tarea (I):** Grado en que un empleado lleva a cabo una parte o la totalidad de su trabajo y, además, puede identificar claramente los resultados de su esfuerzo. Así, el trabajador debe estar en condiciones de ver o comprender su trabajo como parte de un todo, como parte de una secuencia de un principio y de un fin visible. Es más gratificante realizar por entero

un producto o prestar por completo un servicio. Por tanto, la tarea realizada por un individuo debe tener suficiente entidad como para percibir que ha logrado algo como consecuencia de su trabajo.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

- Finalidad de la tarea: Se refiere al objetivo que se desea alcanzar en la realización de una actividad.
- Importancia de la tarea: la trascendencia que se logra tras la realización de la actividad.
- Organización en la tarea: los pasos y/o procedimientos que engloban una determinada actividad.
- Oportunidad en la culminación de la tarea: las facilidades que permiten terminar siempre las actividades.

- **Significación o Trascendencia de la tarea (M):** Grado en que un trabajo tiene un impacto en las personas, tanto en la organización como en el entorno. La significación aumenta cuando los trabajadores comprenden que su trabajo tiene un impacto sustancial sobre el bienestar físico o psicológico de otras personas.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

- Consecuencia de la tarea: El impacto que genera la realización de una tarea.
- Importancia de la tarea para la Institución: Impacto que genera la realización de una tarea en el desarrollo de la Institución.
- Impacto de la tarea: Importancia que tiene la realización de las actividades.

- **Autonomía (A):** Grado en que un trabajo genera libertad, independencia y discrecionalidad en el empleado en cuanto, en

cuanto a programación y determinación de procedimientos empleado para llevarlo a cabo. La autonomía, así considerada es la que condiciona el sentimiento de responsabilidad personal sobre los resultados. Cuando un trabajador tiene autonomía percibe que los resultados de su trabajo dependen más de su propia iniciativa y esfuerzo que de las detalladas instrucciones de sus supervisores. Por consiguiente, autonomía y responsabilidad son dos factores que van íntimamente unidos.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

- Libertad de decisión: Se refiere a la capacidad del trabajador de tomar la decisión de realizar una tarea sin necesidad de pedir autorización al jefe inmediato.
 - Capacidad de decisión: seguridad e iniciativa del trabajador para tomar una decisión.
 - Participación en la toma de decisiones: Capacidad del trabajador para participar en la toma de decisiones importantes.
- **Retroalimentación:** grado en que un empleado recibe información directa mientras trabaja en relación a su nivel de eficacia y rendimiento. La retroalimentación puede ser intrínseca al trabajo mismo o provenir de una fuente externa (dirección, clientes u otros empleados).

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

- Reconocimiento de la labor: se trata de destacar la importancia que tiene el desarrollo de actividades realizadas, proviene de los usuarios, de los compañeros de trabajo y/o de los superiores.

- Información sobre el desempeño: Comunicar al trabajador cuan bien esta realizando su labor en el área donde se desempeña.

Hackman y Oldman desarrollaron un cuestionario de diagnóstico del puesto de trabajo, que permite cuantificar estas dimensiones. Una de las principales contribuciones de Hackman y Oldman es la idea de que los trabajos deben estudiarse cuidadosamente para determinar su capacidad de motivación antes de enriquecerlos (20).

LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Desde mediados del siglo XX se ha venido estudiando el tema de la motivación en las organizaciones, y varias teorías han surgido al respecto. En su mayoría, sostienen que dada la oportunidad, y el estímulo correcto, la gente trabaja bien y en forma positiva. Motivar en gerencia es inspirar a la gente, individualmente o en grupo, de manera que produzcan los mejores resultados posibles.

Para desatar el potencial de un empleado, las organizaciones se han dado cuenta que deben alejarse de los métodos “comando y control”, y acercarse a “aconsejar y acordar”. Es decir, reconocen que premiar el buen trabajo es más efectivo que amenazar con castigar por un trabajo mal hecho.

Vroom (1964) argumenta que el trabajo asalariado motivador estaría determinado por las siguientes circunstancias (21):

1. Provee al trabajador con un salario por sus servicios.
2. Permite el empleo de la energía física o mental del trabajador.

3. Da al trabajador ocasión de entrar en contacto social con otras personas.
4. Define, al menos parcialmente, el estatus social del trabajador.
5. Le da oportunidad de contribuir a la producción de bienes y servicios.

Los investigadores han descrito dos tipos de motivación de acuerdo a la fuente del refuerzo para el trabajo: motivación extrínseca e intrínseca.

En la **motivación extrínseca**, el empleado señala conductas de trabajo atribuibles a resultados derivados de fuentes diferentes del trabajo mismo (compañeros de trabajo, supervisor del empleado o la organización misma).

En la **motivación intrínseca**, el empleado muestra comportamientos de trabajo atribuibles a resultados derivados del trabajo mismo. En general, se asocia a la necesidad de completar las propias potencialidades, el deseo de las personas por investigar, explorar y dominar su entorno y la importancia para el individuo de triunfar en tareas desafiantes y en asumir responsabilidades.

Los incentivos o las recompensas que se dan al trabajador por realizar un buen trabajo o cuando logra objetivos exigentes, se recomiendan para mejorar la motivación intrínseca del empleado, lo que contribuye a reforzar el empeño en la realización de tareas. Existen muchos tipos de incentivos, como regla general, se suelen dividir entre financieros (aumentos de sueldo, bonos por desempeño, etc.) y no financieros (una placa de reconocimiento, un puesto privilegiado de estacionamiento, etc.).

LA DESMOTIVACION

Un término opuesto a motivación, es desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía.

Para el Conferencista, Orientador de la Conducta y Escritor, Renny Yagosesky, la desmotivación “es un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias pasadas negativas, propias o ajenas, y la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados” (22).

Desde su punto de vista, la desmotivación puede resultar claramente nociva si se convierte en una tendencia recurrente o estable, pues tiende a afectar la salud, a limitar la capacidad de vinculación y a desfavorecer la productividad por cuanto afecta la confianza en uno mismo, el flujo de la creatividad, la capacidad de tomar riesgos y la fuerza de la voluntad.

ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

“La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen; es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos”. (23)

Para Salinas y Mendoza en su publicación sobre la satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica, indica que “la satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones es considerada por diferentes teóricos e investigadores en ciencias sociales como un factor determinante de la calidad de la atención, esta aportación se aplica en los modelos de evaluación de los servicios de salud. (24)

La satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico.

Por otro lado, Paz, se refiere a la satisfacción laboral como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”” (25).

Según Cantera (26), generalmente las tres **clases de características** del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que desea un empleado de su puesto) son:

- ✓ Las necesidades.
- ✓ Los valores.
- ✓ Rasgos personales.

Los tres **aspectos de la situación de empleo** que afectan las percepciones del “debería ser” son:

- ✓ Las comparaciones sociales con otros empleados.

- ✓ Las características de empleos anteriores.
- ✓ Los grupos de referencia.

Las **características del puesto** que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- ✓ Retribución.
- ✓ Condiciones de trabajo.
- ✓ Supervisión
- ✓ Compañeros
- ✓ Contenido del puesto
- ✓ Seguridad en el empleo
- ✓ Oportunidades de progreso.

Además, según Paz se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

- **Satisfacción General** indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- **Satisfacción por facetas** grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCION LABORAL.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las

políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones síndico - patronales.

Por otro lado, “cuando un trabajador no se encuentra satisfecho con su trabajo, puede buscar oportunidades para evitar su permanencia en un entorno que percibe hostil. El cambio de trabajo o de organización, el absentismo laboral y determinadas actividades sindicales correlacionan positivamente con este malestar” (27).

Para esta Investigación, se toma el modelo planteado por Sonia Palma Carrillo (28), en donde señala que los factores que determinan la satisfacción laboral son los siguientes:

- **Las condiciones físicas y/o confort.**

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Los elementos materiales o de infraestructura son los medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas, dentro de las condiciones físicas se considera el confort que son las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de

salud como la ventilación, la iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del Enfermero Peruano: “la enfermera debe contar con una ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora”. (29)

De acuerdo con Salvo (1996), el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras. (30)

Los indicadores para esta dimensión son:

- Funcionabilidad del ambiente de trabajo: Incluye la distribución y condiciones del ambiente para facilitar el desempeño de las tareas.
- Ambiente confortable: características del ambiente que logren un confort en los trabajadores.
- Comodidad del ambiente: características del ambiente que logren que los trabajadores se sientan cómodos, podemos incluir la luz, la temperatura.
- Disponibilidad del ambiente: accesibilidad al ambiente del trabajo.

- **Beneficios laborales y remunerativos.**

Este punto se refiere al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser

percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

Varios estudios han demostrado que la compensación salarial es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral.

“Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño. Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral”. (31)

Los indicadores para esta dimensión son:

- Conformidad del sueldo: La remuneración es acorde con las tareas realizadas.
- Expectativas económicas: lo que el trabajador espera recibir por las tareas realizadas.
- Puntualidad y disposición del sueldo: pago en la fecha indicada y disponibilidad del efectivo.

- **Políticas administrativas.**

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

Los indicadores para esta dimensión son:

- Equidad en la Institución: Igualdad de condiciones laborales para los trabajadores.
- Comodidad en la Institución: grado de comodidad que un trabajador percibe.
- Conformidad con el horario: Aceptación por parte del trabajador del horario de trabajo.
- Reconocimiento del sobretiempo: Recompensa económica adicional por el trabajo adicional realizado.

- **Relación con la autoridad.**

“Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto”. (32).

Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor.

Los indicadores para esta dimensión son:

- Disposición del jefe: Facilidad que brinda el jefe para el diálogo.
- Armonía en la comunicación con la autoridad: comunicación asertiva entre el trabajador y la autoridad.
- Cordialidad: Trato amable y cordial por parte de la autoridad.
- Valoración del desempeño por parte de la autoridad: Reconocimiento de la labor que realiza el trabajador.

- **Relaciones interpersonales.**

Las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o las realizaciones materiales. Para la mayoría, también llena la necesidad de contacto social. Por tanto, no es de sorprender que tener compañeros amigables y que brinden apoyo aumenta la satisfacción laboral. El comportamiento del jefe es también un determinante importante en la satisfacción.

“Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía”. (33).

Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda

mutua para superar las debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios.

Cuando el personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando el personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuan pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

Los indicadores para esta dimensión son:

- Ambiente ideal: Características del ambiente para favorecer el compañerismo.
- Relaciones interpersonales: Modo en que se relacionan los compañeros de trabajo entre si y con la autoridad.
- Solidaridad en las tareas: Apoyo por parte de los compañeros de trabajo en la realización de las tareas, trabajo en equipo.

- **Desempeño de tareas**

Aquí podemos resaltar la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

- Importancia de las tareas: Impacto que genera la realización de las tareas a nivel personal, del usuario y de la Institución.
- Utilidad personal en la tarea: Grado de satisfacción personal alcanzado por la realización de una tarea.

- **Realización personal.**

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente.

Los indicadores para esta dimensión son:

- Comodidad con el empleo: grado de comodidad que experimenta el trabajador con su trabajo.

- Desarrollo laboral: Capacidad para superarse en el ámbito profesional.
- Logros en el trabajo: Metas cumplidas en el ámbito profesional.
- Realización profesional: Grado de satisfacción personal y profesional.

MANIFESTACIONES DE INSATISFACCION LABORAL.

Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, los empleados podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes de las organizaciones o evadir parte de sus responsabilidades laborales. A continuación se presenta cuatro respuestas que difieren entre sí en cuanto a dos dimensiones: Afán constructivo/ destructivo y actividad / pasividad. Estos son:

Abandono. La conducta dirigida a salir de la organización: Incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.

Expresión. El intento activo y constructivo por mejorar la situación: Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.

Lealtad: la espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo conveniente”

Negligencia. La actitud pasiva que permite que la situación empeore: Incluye ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

La conducta en cuanto al abandono y la negligencia abarca las variables del rendimiento: Productividad, ausentismo y rotación.

LA ENFERMERA EN NEONATOLOGIA

El profesional de enfermería es aquel que brinda cuidados de enfermería en todos los grupos etarios, al individuo y familia, se desempeñan dentro del sector salud, tanto público como privado y ha sido formado a nivel universitario con una duración de 10 semestres académicos, con una formación integral basada en principios científicos, humanísticos, tecnológicos, fundamentados en valores éticos y con un alto compromiso social con la salud del poblador peruano.

El actuar del Profesional de Enfermería se encuentra regulado por la Ley del Enfermero Peruano (27669) publicada el 31 de enero del 2002; por la Ley de Salud (26842); y, por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú. Pueden desempeñarse en cuatro áreas principales: Asistencial, Docencia, Administrativo e Investigación. Tiene a su cargo al personal Técnico de Enfermería.

La enfermera que labora en el área de neonatología aplica el proceso de enfermería que le permite desarrollar habilidades en técnicas especiales en la atención del RN hospitalizado en cuidado intermedio e intensivo. Analiza la situación de salud del neonato y la trascendencia epidemiológica de sus problemas de salud. Contribuye a la disminución de la morbilidad y mortalidad de los recién nacidos, pre-término y bajo peso, optimizar el estado de salud de los RN pre-término y bajo peso de nacimiento para favorecer la incorporación a la sociedad, con

el máximo de sus potencialidades; pone énfasis en la valoración de las necesidades del RN con problemas de salud para prevenir futuras secuelas; aplica el proceso de ayuda a la familia del recién nacido de término y de pre-término con problemas de salud, integrando a la familia en el cuidado de la salud del recién nacido enfermo.

2.3. VARIABLES DEL ESTUDIO

MOTIVACION LABORAL

Variable cualitativa nominal que se estudia a partir de las siguientes dimensiones: Variedad, Identificación y Trascendencia de la tarea, así como Autonomía para la realización de ésta y retroalimentación. Cuenta con tres denominaciones: Alta motivación laboral, mediana motivación laboral y baja motivación laboral.

SATISFACCIÓN LABORAL

Variable cualitativa nominal que se estudia a partir de las siguientes dimensiones: Condiciones físicas y/o confort, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Desarrollo personal, Relaciones interpersonales, Relación con la autoridad y Desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo; a su vez, cuenta con las siguientes denominaciones: Alta satisfacción laboral, mediana satisfacción laboral y baja satisfacción laboral.

2.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

La operacionalización de las variables se encuentra detallado en el anexo A.

La matriz de la operacionalización de las variables se encuentra detallado en el anexo B.

2.5. HIPOTESIS

H1: Existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

H0: No existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

2.6. DEFINICION OPERACIONAL DE TERMINOS

- **Motivación Laboral del profesional de enfermería:** Se refiere a los factores que mueven al profesional de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal a realizar acciones que contribuyan a alcanzar tanto metas personales como del servicio donde laboran.
- **Satisfacción Laboral del profesional de enfermería:** Se refiere a las actitudes del personal de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal frente a su trabajo, basada en sus propias creencias y valores, las cuales están determinadas por el puesto de trabajo y por lo que ellos consideran que debería ser.

- **Cuidados Intermedios Neonatales:** Servicio de Hospitalización neonatal perteneciente al Instituto Materno Perinatal, cuenta con 4 sub ambientes y alberga a neonatos con características específicas de acuerdo al peso y a la complejidad de su patología.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se trata de un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, porque mide y describe el comportamiento de las variables analítico ya que busca establecer la relación entre variables y de probar una hipótesis observacional de corte transversal, ya que mide las variables en un período de tiempo prospectivo y correlacional.

3.2. LUGAR DE ESTUDIO

El Instituto Materno Perinatal se encuentra ubicado en Jr. Miro Quesada 941 Cercado de Lima, El Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales se ubica en el tercer piso del edificio nuevo, cuenta con 4 ambientes denominados: Cuidados Intermedios 1, 2, 3 y 4.

El Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto materno Perinatal, brinda cuidados especializados al neonato, fue reinaugurado en el año 2002 cuando se instauró el edificio nuevo del INMP. Actualmente el servicio cuenta con 37 licenciadas en enfermería distribuidas en los cuatro sub servicios de cuidados intermedios neonatales.

- ✓ UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES 1:
Recurso humano actual 3 enfermeras y 3 técnicas por turno,

con capacidad para 20 neonatos, en su mayoría que requieren apoyo ventilatorio sin llegar a uso de ventilador mecánico ni CPAP y/o neonatos que no regulan temperatura, neonatos que requieren fototerapia, exanguíneo transfusión, post operados mediatos, neonatos con tratamiento oral y/o endovenoso, neonatos con malformaciones congénitas, el servicio, en ocasiones, excede su capacidad llegando incluso a albergar 26 neonatos.

- ✓ UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES 2:
Recurso humano 1 enfermeras y 2 técnica por turno, con capacidad para 10 neonatos que regulan temperatura y no requieren apoyo ventilatorio y que su peso oscila entre los 1500 y 1800 gramos, la mayoría para ganancia de peso.
- ✓ UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES 3:
Recurso humano 2 enfermeras y 2 técnicas, con capacidad para 20 neonatos que regulan temperatura y no requieren apoyo ventilatorio y cuyos pesos se encuentran entre 1800 y 2500, con tratamiento endovenoso, oral y/o para ganancia de peso. Incrementa su capacidad hasta 21 pacientes por necesidad del servicio.
- ✓ UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES 4:
Recurso humano: 1 enfermera y 1 técnica de enfermería por turno, con capacidad para 20 neonatos que regulan temperatura y no requieren soporte ventilatorio, cuyo peso es mayor a 2500 gramos, reciben tratamiento médico, fototerapia y/o ganancia de peso.

3.3. POBLACIÓN DEL ESTUDIO

La población estuvo conformada por el personal profesional de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios neonatales del INMP, siendo un total de 37 licenciadas en enfermería. Por ser una población pequeña, no se conformó una muestra, sino más bien se consideró a la población total para el estudio, de las cuales solo 34 aceptaron participar en el estudio.

3.4. UNIDAD DE ANALISIS

Los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP, se desempeñan en su mayoría en el área asistencial, tienen a su cargo neonatos con diferentes patologías y cuidados específicos de acuerdo a su estado, muchas de ellas han seguido estudios de especialización en enfermería neonatal, sin embargo no todas se han titulado; por otro lado, un número importante de ellas se encuentra en estudios actualmente, desarrollan también el área docente pues supervisan y orientan a los estudiantes de enfermería que rotan en el servicio, sean internos de enfermería o estudiantes de la especialidad, en el área de Investigación, no se evidencian proyectos de Investigación trabajados a nivel del servicio por parte del área de enfermería, En el área administrativa, realizan el registro en los formatos de la Institución en el censo diario, el libro de Ingresos y altas, así como el registro de actividades y procedimientos realizados durante el turno, verifican el coche de paro y realizan el registro además de los formatos propios incluidos en la historia clínica.

En cuanto a las características generales, encontramos profesionales de enfermería de todas las edades, siendo la mayoría de

estas profesionales que fluctúan entre los 30 a 40 años, en cuanto a la condición laboral, éstas se encuentran en dos modalidades de trabajo: nombradas (quienes tienen acceso a todos los beneficios) y contratadas por la modalidad de CAS (contrato por administración de servicios) en el cual los beneficios laborales difieren mucho del personal nombrado. El horario de trabajo es rotativo completando un total de 150 horas al mes.

3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

3.5.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- ✓ Enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cuidados Intermedios neonatales del INMP.
- ✓ Enfermeras con una experiencia laboral de un año a más en el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales.
- ✓ Enfermeras que acepten participar en el estudio.

3.5.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- ✓ Personal profesional de enfermería que se encuentren reemplazando vacaciones, permisos y/o descansos médicos, de reten y de suplencia.
- ✓ Personal profesional de enfermería que se encuentren desempeñando cargos administrativos.
- ✓ Personal profesional de enfermería que se encuentren de vacaciones, licencias, permisos o descansos médicos.

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Se utilizó como técnica la entrevista y como Instrumento dos escalas para la medición de cada variable, el instrumento se puede apreciar en el anexo C.

La escala para la **Motivación Laboral** titulada Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, instrumento que ha sido previamente validado y confiable en otras investigaciones en nuestro medio, el cual se evalúa por una escala tipo Lickert Adaptado, consta de 23 enunciados los que estuvieron dirigidos al personal de enfermería, con la finalidad de valorar la Motivación Laboral.

La escala de **Satisfacción Laboral** es un Instrumento tipo Lickert Modificado, cuya elaboración y validación ha sido realizado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo Satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana el cual consta de 35 enunciados los que serán dirigidos al personal de enfermería con la finalidad de valorar la Satisfacción Laboral (34).

Se elaboró además la codificación del Instrumento el cual se detalla en el anexo D.

Ambos instrumentos fueron adaptados con la finalidad de acercarlos a la realidad y al estudio que se está realizando de acuerdo a la población y al servicio en que se aplica, y fueron sometidos a juicio de expertos para la Confiabilidad del instrumento aplicando Tabla de Concordancia y Prueba Binomial (anexo E) y luego, para la Validez del Instrumento, se llevó a cabo la Prueba Piloto para determinar la

validez y confiabilidad estadística mediante la prueba estadística R de Pearson: correlación ítem / test. (Anexo E)

3.7. PROCESAMIENTO DE ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION

Para la recolección de datos, se realizó el trámite administrativo mediante un oficio al Director del Instituto Materno Perinatal para obtener la autorización respectiva, luego se coordinó con la Jefatura de Enfermería a fin de establecer el cronograma y horario de recolección de datos, se aplicó el cuestionario a 34 licenciadas en enfermería del servicio quienes aceptaron participar en el estudio, las cuales tuvieron un tiempo de aplicación de 20 a 30 minutos. La recolección de datos se realizó en Agosto del 2013.

Una vez recolectados los datos se procedió a asignarles un puntaje para su tabulación, la cual fue desarrollada en forma manual utilizando el programa Microsoft Excel de acuerdo a la tabla de codificación del anexo D. Se elaboró la Tabla Matriz de Datos tanto para la variable de Motivación Laboral (Anexo F) como para la variable de Satisfacción Laboral (Anexo G)

Para la medición de la variable, **Motivación Laboral**, el puntaje se asignó como se muestra a continuación:

<i>ESCALA DE MEDICION</i>	VALOR	
	POSITIVO	NEGATIVO
• Siempre	3	1
• A veces	2	2
• Nunca	1	3

El puntaje máximo a obtener es 69, y el mínimo 23. Se utilizó el programa Microsoft Excel y se aplicó la Escala de Stanones, (Anexo I) obteniéndose los siguientes intervalos:

- Alta Motivación laboral 58 – 69 puntos
- Mediana motivación laboral 53 – 57 puntos
- Baja motivación laboral 23 – 52 puntos

El puntaje para cada ítem y de acuerdo a la dimensión a la que pertenece se calificó de la siguiente manera:

Nº DE ÍTEM	DIMENSION	PUNTUACION		
1	AUTONOMIA	3	2	1
2	VARIEDAD	3	2	1
3	IDENTIDAD	3	2	1
4	SIGNIFICADO	1	2	3
5	RETROALIMENTACION	3	2	1
6	RETROALIMENTACION	3	2	1
7	IDENTIDAD	1	2	3
8	VARIEDAD	3	2	1
9	AUTONOMIA	1	2	3
10	RETROALIMENTACION	3	2	1
11	VARIEDAD	1	2	3
12	RETROALIMENTACION	3	2	1
13	SIGNIFICADO	1	2	3
14	VARIEDAD	3	2	1
15	RETROALIMENTACION	3	2	1
16	IDENTIDAD	3	2	1
17	AUTONOMIA	1	2	3
18	VARIEDAD	1	2	3
19	RETROALIMENTACION	3	2	1
20	SIGNIFICADO	1	2	3
21	AUTONOMIA	3	2	1
22	IDENTIDAD	3	2	1
23	SIGNIFICADO	3	2	1

De acuerdo a las dimensiones de la Motivación Laboral tenemos los siguientes intervalos:

MOTIVACION LABORAL DIMENSIONES	NIVEL DE MOTIVACION LABORAL		
	ALTA	MEDIA	BAJA
VARIEDAD DE LA TAREA	13 – 15	11 - 12	05 – 10
IDENTIDAD DE LA TAREA	11 - 12	09 - 10	04 – 08
IMPORTANCIA DE LA TAREA	12	10 - 11	04 – 09
AUTONOMIA PARA LA REALIZACION DE LA TAREA	10 - 12	08 - 09	04 – 07
RETROALIMENTACION	12 - 18	9 - 11	6 – 8

Para la medición de la variable **Satisfacción Laboral**, el puntaje se asignó como se muestra a continuación:

ESCALA DE MEDICION	VALOR	
	POSITIVO	NEGATIVO
• De acuerdo.	3	1
• Indeciso.	2	2
• Desacuerdo.	1	3

El puntaje máximo a obtener es 105, y el mínimo 35. Se utilizó el programa Microsoft Excel y se aplicó la Escala de Stanones (Anexo H), obteniéndose los siguientes intervalos:

- Alta satisfacción laboral 86 – 105 puntos.
- Mediana satisfacción laboral 74 – 85 puntos.
- Baja satisfacción laboral. 35 – 73 puntos.

El puntaje para cada ítem y de acuerdo a la dimensión a la que pertenece se calificó de la siguiente manera:

N° DE ÍTEM	DIMENSION	PUNTUACION		
1	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	3	2	1
2	BENEFICIOS LABORALES	1	2	3
3	RELACIONES INTERPERSONALES	3	2	1
4	DESARROLLO PERSONAL	3	2	1
5	DESEMPEÑO DE TAREAS	3	2	1
6	RELACION CON LA AUTORIDAD	3	2	1
7	BENEFICIOS LABORALES	1	2	3
8	POLITICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3
9	RELACIONES INTERPERSONALES	3	2	1
10	DESARROLLO PERSONAL	3	2	1
11	DESEMPEÑO DE TAREAS	3	2	1
12	RELACION CON LA AUTORIDAD	3	2	1
13	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	3	2	1
14	BENEFICIOS LABORALES	3	2	1
15	POLITICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3
16	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3
17	POLITICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3
18	DESARROLLO PERSONAL	3	2	1
19	DESEMPEÑO DE TAREAS	1	2	3
20	RELACION CON LA AUTORIDAD	3	2	1
21	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	3	2	1
22	BENEFICIOS LABORALES	3	2	1
23	POLITICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3
24	RELACIONES INTERPERSONALES	3	2	1
25	DESARROLLO PERSONAL	3	2	1
26	DESEMPEÑO DE TAREAS	1	2	3
27	RELACION CON LA AUTORIDAD	3	2	1
28	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	3	2	1
29	DESARROLLO PERSONAL	3	2	1
30	DESEMPEÑO DE TAREAS	3	2	1
31	RELACION CON LA AUTORIDAD	1	2	3
32	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	3	2	1
33	POLITICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3
34	DESARROLLO PERSONAL	3	2	1
35	DESEMPEÑO DE TAREAS	3	2	1

De acuerdo a las dimensiones de la Satisfacción Laboral tenemos:

SATISFACCION LABORAL DIMENSIONES	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL		
	ALTA	MEDIA	BAJA
CONDICIONES FISICAS Y/O CONFORT	13 – 15	08 - 12	05 – 07
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	07 – 12	05 - 06	4
POLITICAS ADMINISTRATIVAS	10 – 15	08 - 09	05 – 07
RELACIONES INTERPERSONALES	12	09 - 11	04 – 08
REALIZACION PERSONAL	18	15 - 17	06 – 14
DESEMPEÑO DE TAREA	18	15 - 17	06 – 14
RELACION CON LA AUTORIDAD	13 – 15	09 - 12	05 – 08

Para la prueba de hipótesis se utilizó el Ji-cuadrado con la cual se estableció que no existe relación entre las variables de estudio y se dio así respuesta a la formulación del Problema de Investigación. (Anexo V).

3.8. CONSIDERACIONES ETICAS:

Por tratarse de un estudio que analiza la motivación y satisfacción laboral de los licenciados en enfermería y al ser éste un tema álgido y hasta cierto punto comprometedor es que se protegerá al máximo la confidencialidad de los mismos, por ello, se garantiza el anonimato de los instrumentos e incluso se prescinde del consentimiento informado; sin embargo se tomaron en cuenta otros aspectos éticos importantes como:

- Evaluación del Proyecto de Investigación por parte del comité de ética del INMP.
- Orientación verbal a los participantes enmarcando los objetivos de la Investigación así como su importancia en el ámbito científico y laboral.
- Proporcionar un tiempo prudencial y un ambiente adecuado para el desarrollo del cuestionario.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSION

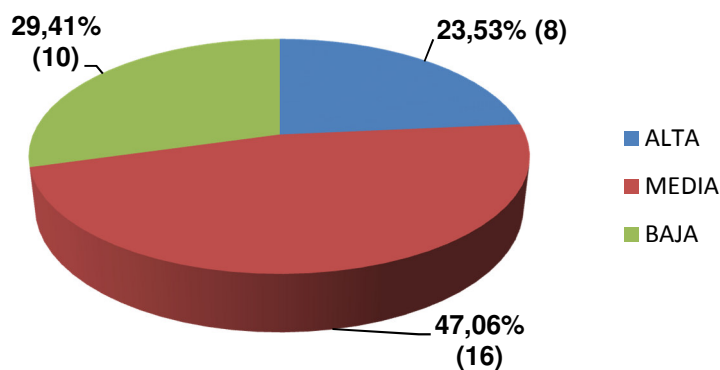
En cuanto a los datos generales del 100% (34), tenemos que 91.18% (31) son de sexo femenino y 8.82%(3) de sexo masculino, con respecto a la edad se puede decir que de los 34 enfermeros, 14 de ellos (41.2%) tienen entre 26 a 36 años de edad, 16 (47%) se encuentra entre los 37 a 47 años y finalmente 4 (11.8%) tienen entre 44 a 51 años de edad.

En relación a su condición laboral tenemos que 13 (38.34%) se encuentran nombradas y 21 (61.76%) tienen modalidad de contrato tipo CAS. Teniendo en cuenta el tiempo de servicio tenemos que 23 (67.65%) tienen entre 1 a 10 años, 6 (17.65%) tienen entre 11 a 20 años de servicio y, finalmente 5 (14.7%) tienen de 21 a más años de servicio. Además de ello, 22 (64.70%) tienen de 1 a 5 años laborando en UCIN, mientras que 8 (23.5%) tienen 11 años a más y sólo 4 (11.8%) tienen entre 6 a 10 años. (*Anexo I*)

Por lo expuesto, podemos deducir que la mayoría de los profesionales de Enfermería, tienen entre 37 a 47 años, es decir son adultos maduros, tienen contrato tipo CAS, el tiempo de servicio que predomina es de 1 a 10 años de servicio y la mayoría lleva laborando en el servicio de 1 a 5 años.

GRAFICO N° 1

NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES DEL INMP LIMA – PERU 2013



Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería del Servicio de UCIN del INMP. 2013.

Con respecto al Nivel de Motivación del Profesional de Enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP, encontramos que 16 (47.06 %) tienen un nivel de motivación media, mientras que 10 (29.41%) presentan un nivel bajo y 8 (23.53%) un nivel alto. (Anexo J y L).

Del total de profesionales que presentan nivel de motivación media, encontramos que 9 (26.47%) se encuentran con contrato tipo CAS y 7 (20.59%) con nombramiento, de las que presentan nivel de motivación baja, 8 (23.53%) tienen contrato tipo CAS y 2 (5.89 %) se encuentran nombrados; en cuanto al nivel de motivación alta, coinciden

en el mismo número 4 (11.76%) con contrato CAS y de nombramiento; en conclusión, el personal con contrato tipo CAS presenta mayores niveles de motivación laboral con respecto al personal que se encuentra nombrado. (Anexo P).

Al analizar la edad de la población, encontramos que los grupos etarios que representa un mayor porcentaje se encuentra entre los 26 y 47 años con un total de 30 (88.24%), de los cuales, 14 (41.18%) presenta nivel de motivación media mientras que el 29.42% (10) presentan nivel de motivación entre bajo y el 17.64 % (6) presenta un nivel alto de motivación laboral, (Anexo R). En cuanto a los años de servicio, encontramos que la mayoría de los profesionales de enfermería 24 (70.59%) tienen un tiempo de servicio de entre 1 y 10 años, de los cuales 10 (29.41%) presentan nivel de motivación media, mientras que 8 (23.53%) presentan nivel de motivación baja y, 6 (17.65%) nivel de motivación alta. (Anexo Q)

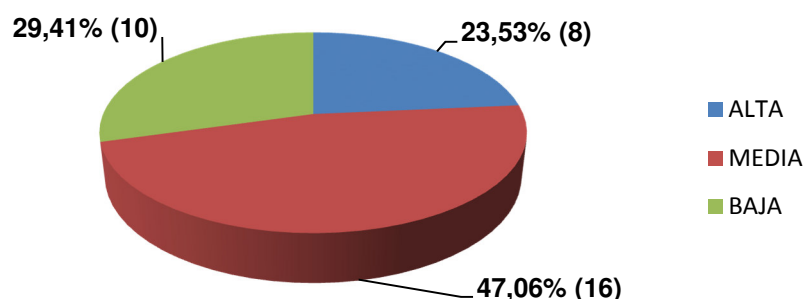
Hemos definido a la Motivación como la voluntad que tienen las personas para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal y se establece la importancia también de mantener factores motivacionales en los recursos humanos, basadas en principios y valores éticos, morales, espirituales, etc. Para orientar al individuo hacia el “bien hacer”. Por lo tanto, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo y así se garantizará el logro de los objetivos organizacionales y personales beneficiándose de ello directamente el neonato y su familia.

Los resultados encontrados concuerdan con lo concluido por Egusquiza Ocaño, Liz en su estudio titulado “Motivación y nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño” en donde establece que el 50 % de las enfermeras se encuentran poco motivadas, mientras que el 30 % se sienten nada motivadas y solo un 20 % se sienten motivadas; similares resultados encontrados por Vasquez Sosa Sheyla en su estudio “Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza” en donde establece que el 48 % de las enfermeras presenta un nivel de motivación media.

En conclusión, tenemos que el 47.06% de la población analizada presenta nivel de motivación media, el 29.41 % presenta nivel de motivación bajo y el 23.53% presenta un nivel alto; las personas que se encuentran con un nivel motivacional medio podrían migrar hacia los extremos (alto o bajo) de acuerdo a los factores motivacionales que se apliquen a ellos, por ello es importante reforzar la motivación laboral en el grupo humano a fin de mejorar aún más la calidad de los cuidados y garantizar las metas organizacionales.

Además de ello, gracias a los datos obtenidos, se evidencia la importancia de establecer y/o mejorar las estrategias motivacionales en el profesional de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales INMP y de los demás centros asistenciales a fin de disminuir los niveles medios y bajos de motivación laboral ya que según la literatura éstos influyen directamente en el logro de objetivos institucionales.

GRAFICO N° 2
NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS
INTERMEDIOS NEONATALES DEL INMP
LIMA – PERU
2013



Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería del Servicio de UCIN del INMP. 2013.

En el gráfico N°2 titulado Nivel de Satisfacción del profesional de Enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP, encontramos que el 47.06% (16) tienen un nivel de satisfacción media, mientras que 29.41% (10) presentan nivel bajo y 23.53% (8) un nivel alto. (Anexo M)

De los datos analizados, se evidencia también que de acuerdo a la condición laboral, del total de personal nombrado 13 (38.23%), 7 (20.59%) tienen nivel de satisfacción media, mientras que 3 (8.82%) presentan niveles de satisfacción alta y baja equitativamente. Del personal con contrato tipo CAS 21 (61.67%), 9 (26.47%) tienen nivel de satisfacción medio mientras que 7 (20.59%) tienen niveles bajos de satisfacción y 5 (14.71%) presentan niveles altos; hay que considerar que la mayor parte del personal con contrato tipo CAS son los más

jóvenes del servicio con tiempo de servicio menor al del personal nombrado y los retos y logros personales que obtienen de su trabajo influyen en el nivel de satisfacción que presentan. (Anexo S)

Con respecto a la edad, encontramos que los grupos entre 26 y 36 años y entre 37 y 47 años, tienen igual número de integrantes, destacándose la mayoría 7 (20.59 %) en ambos casos con niveles de satisfacción laboral medio. (Anexo U). Si analizamos los años de servicio, el personal que tiene de 1 a 10 años de servicio representa niveles de satisfacción medio en un 32.36% (11), mientras que 17.65 % (6) representan niveles altos y bajos por igual. (Anexo T)

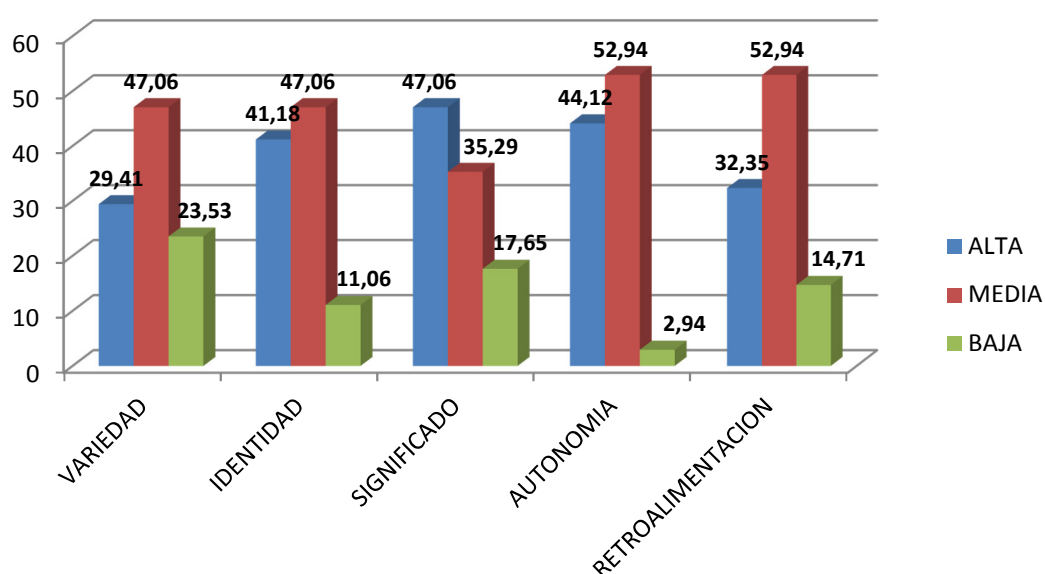
Para Salinas y Mendoza en su publicación sobre la satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica, indica que “la satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones es considerada por diferentes teóricos e investigadores en ciencias sociales como un factor determinante de la calidad de la atención, esta aportación se aplica en los modelos de evaluación de los servicios de salud”. (24). La satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico.

Cuando un trabajador se encuentra insatisfecho con su trabajo, busca motivos para no permanecer en él y esto se evidencia en el absentismo laboral, en el trabajo individual y no en equipo así también como en subordinaciones, entre otras, lo que conlleva a un desequilibrio entre la persona y el puesto de trabajo afectando directamente las metas organizacionales y personales.

Los resultados obtenidos concuerdan con los encontrados por Vasquez Sosa Sheyla, en su estudio Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en donde establece que el 53.8 % de las enfermeras presentan niveles medios de satisfacción laboral; sin embargo difieren de los resultados presentados por Egusquiza Ocaño Liz en su estudio Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del niño y por Ramos Calizaya Nury en su estudio Grados de Satisfacción laboral de la enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno en donde encuentran que las enfermeras se encuentran en su mayoría insatisfechas; esta diferencia puede obedecer al hecho de los objetivos personales logrados por los profesionales al ejercer su profesión en un área altamente especializada.

En conclusión, la mayoría de los profesionales en enfermería del servicio de UCIN del INMP (47.6%) presenta niveles medios de satisfacción laboral, quienes fácilmente pueden migrar a tener niveles de satisfacción altos o bajos, seguidos de niveles bajos de satisfacción laboral (29.41%), por ello es importante incrementar y reforzar la satisfacción laboral en los trabajadores por ser uno de los indicadores más importantes en el trabajo, por su relación con la calidad de vida del trabajador, con la organización y como efecto final con la sociedad siendo relevante en esta profesión debido a que se tiene personas a cargo en donde velamos por su salud física y mental para ello deben estar bien y satisfechas con su trabajo a fin de brindar atención de calidad a los neonatos y su familia.

GRAFICO N° 3:
NIVEL DE MOTIVACION LABORAL SEGÚN SUS DIMENSIONES
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES DEL INMP.
LIMA – PERU. 2013



Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería del Servicio de UCIN del INMP. 2013.

Del Gráfico N° 3 titulado Nivel de Motivación Laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP según dimensiones, se desprende que el nivel de motivación medio es el de mayor predominancia y oscila entre el 35.39% y 52.94%, mientras que el nivel alto oscila entre el 29.41% y 47.06 % y el nivel bajo oscila entre el 2.94% y 23.53%. (Anexo N)

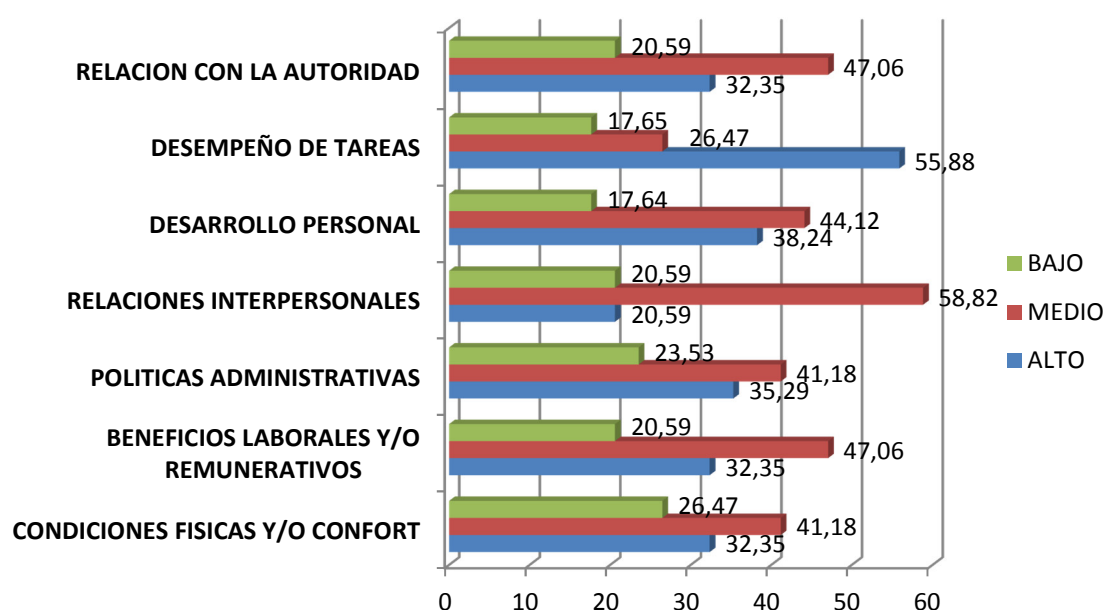
Es importante destacar que las dimensiones autonomía y retroalimentación presentan niveles significativos de motivación media (52.94% (18) para cada uno)), la primera **Autonomía para la**

realización de tareas, esto se explica en el hecho que los profesionales experimentan la responsabilidad asumida por su trabajo lo que les facilita tomar decisiones con ciertos grados de libertad de acuerdo a sus competencias, y en el caso de **Retroalimentación**, esto se explica en cuanto al estilo de supervisión, al reconocimiento de los logros obtenidos, lo que se evidencia más entre compañeros de trabajo, cabe mencionar que las críticas constructivas de acuerdo al desempeño son oportunidades de mejora tanto personales como grupales.

En cuanto al **Significado de la tarea**, presentan niveles altos de motivación laboral en un 47.06% (16), seguido de un nivel medio en 12 (35.29%), esto se explica en la importancia que tiene realizar los procedimientos en forma adecuada por el riesgo que representaría un mínimo error en la salud del neonato.

En lo que respecta a variedad e identidad, encontramos que ambos presentan un nivel medio en la mayoría de los encuestados 16 (47.6%) en cada caso, estos niveles en la **Variedad de la tarea** se explica en el hecho de la complejidad de los procedimientos que realiza el personal, así como el alto nivel de habilidad y destreza que deben adquirir para el logro de los objetivos procedimentales, en cuanto a **Identidad de la tarea**, se explica en que los profesionales consideran como importantes los logros que obtienen a través de su trabajo para la salud del neonato y familia.

GRAFICO N° 4:
NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA SEGÚN SUS DIMENSIONES EN EL
SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS
NEONATALES DEL INMP.
LIMA – PERU. 2013



Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería del Servicio de UCIN del INMP. 2013.

En el Gráfico N° 4 titulado, Nivel de Satisfacción Laboral de Profesional de Enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP, según dimensiones, observamos que los niveles de satisfacción alta oscilan entre los 20.59% y 55.88%, los niveles medios se encuentran entre los 26.47% y 58.82%, mientras que los niveles bajos se establecen entre 17.64 y 26.47%. (Anexo O)

La dimensión **Desempeño de tareas** es la que presenta niveles más altos de satisfacción (55.88%), esto se explica porque el profesional se siente útil y complacido con la labor que realiza con los neonatos ya que representa un reto por la complejidad de la condición de salud y las necesidades de este

grupo humano. Por otro lado, la dimensión **Beneficios Laborales y/o remunerativos** presenta niveles de satisfacción media y baja en un 47.06% y 20.59% respectivamente, esto corresponde al sueldo que reciben para cubrir sus necesidades básicas personales y familiares en relación con la labor y preparación que necesitan para lograr los objetivos personales y organizacionales, evidentemente, éste es un indicador en el cual se debe trabajar a nivel nacional ya que en general se evidencia el descontento de casi todo el sector salud, evidenciándose esto en las huelgas y paros que ocurren en nuestro país.

Las dimensiones **Desarrollo personal y Relaciones interpersonales**, presentan niveles medios de satisfacción (44.12% y 58.82% respectivamente), en cuanto al desarrollo personal esto se evidencia en la sensación de bienestar que experimentan al realizar sus actividades y a los objetivos que obtienen lo que les genera cierto grado de realización personal y profesional; las relaciones interpersonales es la forma como se relacionan con los demás miembros del equipo de salud, con sus compañeros de trabajo y el trabajo en equipo.

En cuanto a las dimensiones **Relación con la autoridad, Políticas administrativas y condiciones físicas y confort**, estas se encuentran relacionadas a lo que la empresa y los supervisores ofrecen al trabajados, en cuanto a relación con la autoridad 16 (47.06%) presenta niveles medios de satisfacción, mientras que en políticas administrativas 14 (41.18) y 12 (35.29) presentan niveles medio alto respectivamente; y, en cuanto a condiciones físicas y confort presenta nivel medio de satisfacción el 41.18 % (14) de la población, cabe mencionar que los niveles de satisfacción de esta dimensión pueden mejorar ofreciendo mejores condiciones de confort y facilidades para la realización de tareas.

4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

Se realiza la prueba de independencia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP.

**RELACION ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACION Y LA
SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CUIDADOS
INTERMEDIOS NEONATALES DEL
INMP. LIMA – PERU
2013**

NIVEL DE MOTIVACION	NIVEL DE SATISFACCION			TOTAL	
	ALTO	MEDIO	BAJO	Nº	%
ALTO	2	6	0	8	23.53
MEDIO	5	5	6	16	47.06
BAJO	1	5	4	10	29.41
TOTAL	8	16	10	34	100

Ji – Cuadrado (x^2) calculado = 6.48 GL= 4 $\infty = 0.95$

Ji – Cuadrado (x^2) tabulado = 9.48

HIPOTESIS:

H1: Existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

H0: No existe una relación poco significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

En la tabla n°1 se evidencia que, del total de la población estudiada, el 47.06% presenta nivel de motivación media, el 29.41% nivel bajo y el 23.53% nivel bajo. En relación al nivel de Satisfacción laboral, el 47.06% presenta nivel medio, el 29.41 % nivel bajo y finalmente el 23.53% nivel alto.

Para establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, se utilizó la prueba estadística de independencia de Ji-Cuadrado en donde se obtuvo un valor calculado de 6.48 y un valor tabulado de 9.48 con un nivel de confianza de 95%, permitiendo entonces aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de estudio, concluyendo entonces que **no existe una relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el servicio de cuidados intermedios del INMP.**

Los resultados obtenidos difieren a los encontrados por Vasquez Sosa Sheyla en donde establece que existe relación entre ambas variables, esto puede deberse a que al ser el INMP un centro asistencial de alta complejidad, los niveles de motivación y satisfacción laboral se relacionan más a las metas personales de los profesionales de enfermería. Por lo tanto, se deduce también que, aunque no se demuestra una relación significativa entre las variables, a nivel de enfermería se necesita establecer estrategias que lleven a incrementar la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería, lo cual contribuiría a la mejora en el trabajo que desempeña y disminuir así aspectos negativos como quejas de los usuarios, quejas entre el personal, el no trabajo en equipo, el ausentismo laboral, etc.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Del total de profesionales de enfermería encuestados que laboran en el servicio de cuidados intermedios neonatales del INMP, la mayoría presenta un nivel medio de motivación, seguida de un nivel bajo y en tercer lugar un nivel alto. En cuanto a las dimensiones de la motivación, predomina el nivel medio en todas las dimensiones, destacándose la dimensión autonomía y retroalimentación con niveles medios, esto se debe a la alta complejidad y variedad de los procedimientos que deben realizar las enfermeras con los neonatos.
- En cuanto a la satisfacción laboral, tenemos que la mayoría presentan nivel medio, seguida de niveles bajos y en tercer lugar nivel alto, en cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral, las que presentan niveles altos de satisfacción laboral son desempeño de tareas y desarrollo personal, cabe destacar que en la dimensión beneficios laborales y remunerativos la mayoría se encuentra con niveles medios y bajos de satisfacción y en cuanto a condiciones físicas y confort, la mayoría presenta niveles de satisfacción media.
- Se comprueba que no existe relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en el personal que labora en el servicio de cuidados intermedios del INMP a través de la prueba estadística Ji-Cuadrado lo que nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5.2. LIMITACIONES

Las limitaciones para la realización del estudio fueron las siguientes:

- La disposición del personal de enfermería para el desarrollo de la encuesta se vio limitada por la carga laboral que presentaban al momento de la encuesta.
- Algunos de los profesionales no aceptaron participar del estudio.
- Los resultados obtenidos corresponden a una muestra menor a la esperada.

5.3. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que surgen a partir del presente estudio son:

- Que el Departamento de enfermería del INMP utilice la información obtenida para implantar estrategias a fin de incrementar el nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería a nivel Institucional, con especial esmero en el área de cuidados intensivos neonatales, tener en cuenta también las dimensiones de ambas variables en las estrategias a implantar.
- Mejorar mediante talleres las relaciones interpersonales entre colegas, compañeros de trabajo, el equipo multidisciplinario de salud y la relación con la autoridad para mejorar los niveles de confianza, de respeto y de consideración.

- Fomentar un ambiente laboral cómodo y acogedor, así como la disposición permanente de material e insumos para la realización de las labores del personal de enfermería.
- Reforzar la retroalimentación y la capacitación continua del personal de enfermería a fin de contribuir en su crecimiento y autorrealización personal y laboral.
- Implementar talleres de comunicación asertiva en los profesionales de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Reyes, I. (2008, Setiembre 16). *“El significado de la motivación para el profesional de Enfermería. Un aporte fenomenológico”*. Revista electrónica de PortalesMédicos.com.
- (2) Ministerio de Salud. (2002). *“Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud”*. Disponible en <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>.
- (3) Santiago, A. (2009, Julio 16). *“Motivados para trabajar”*. . Revista Mercado Network.
- (4) Hodgetts, R, Altman, S. (1991). *“Comportamiento en las organizaciones”*. México: Editorial McGraw Hill.
- (5) Aceves, M. (2000). (5) *“Dorsch, en Psicología General”*. Mexico: Publicaciones Cruz México. Pág. 51
- (6) (7) Kanawaty, G. (1998). *“Introducción Al Estudio Del Trabajo”*. México: Editorial Mc Graw Hill. Pág. 105.
- (8) INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL. PORTAL WEB. www.inmp.gob.pe.
- (9) Arias, M. (Junio 2007). *“Factores del Clima Organizacional Influyentes en la Satisfacción Laboral de Enfermería en Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004”*. Revista Enfermería en Costa Rica, vol. 28, 12. Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>.

- (10) Hernández, R y col. (2000). *“La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños “Dr. Carlos Sáenz Herrera”*. Junio 2011, de Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social”. Sitio web:
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005
- (11) García, Claudia y col. (2006) *“Estudio ex post facto sobre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Otorrino y Oftalmológico”*. (Investigación). El Salvador.
- (12) Egusquiza, Liz. (2003). *“Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”* (Tesis de Licenciatura). Universidad Particular Cayetano Heredia. Lima. Perú.
- (13) Ramos, Nury. (2003). *“Grado de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno”*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- (14) Ortiz, Nelly y Col. (2004) *“Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza”* (Tesis de Licenciatura). Universidad Particular Cayetano Heredia Lima. Perú.

- (15) Vasquez, Sheyla. (2007) *"Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007"*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- (16) Friedman, R. (1998). *"Psicología con Aplicaciones a los Países de Habla Hispana"*. México D.F: Editorial McGraw Hill.
- (17) Lahey, B. (1999). *"Introducción a la Psicología"*. Estados Unidos: Editorial McGraw Hill.
- (18) Dicarpio, N. (1989). *"Teorías de la Personalidad"*. México D.F: Editorial McGraw-Hill.
- (19) (20) Rubio, J. (2005). *"Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales"*. España: Editorial Díaz de Santos
- (21) Vroom, V. (1964). "Trabajo y Motivación". Nueva York: Editorial John Wiley e hijos.
- (22) Yagosesky, R. (2008) *"Conferencia sobre Motivación Personal"*. 25 de julio del 2008, Sitio web: <http://drrenny.com.ve/>
- (23) Ardouin, J., Bustos, C., y col. (2000) *"Motivación y Satisfacción Laboral"*. (Investigación). Universidad de Concepción. Chile.

- (24) Salinas, C., Laguna, J., y col. (1994) *“La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica”*. (Investigación). México.

- (25) Paz, R., Piedrahita, M. (2006). *“Gerencia de territorios aplicando el marketing uno a uno”* Editorial Universidad Libre Colombia.

- (26) Cantera, J. (2008). *“Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos”*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

- (27) García, A. (2005). *“Los nuevos emprendedores. Creación de empresas en el siglo XXI”*. España: Editorial Universidad de Barcelona.

- (28) (34) Palma, S. (1999) *“Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana”*. Rev. Teoría e Investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma. Vol. IX, N (1)

- (29) DECRETO SUPREMO N°. 004-2002-SA. “Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano”. 2002

- (30) Fernandez, B. (2003). *“Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”*. Revista: Ciencia y Enfermería. Vol 9 nº 2. Versión online ISSN 0717-9553. Chile. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0717-95532003000200006&script=sci_arttext

- (31) Werther, W. (2000) *“Administración de Personal y Recursos Humanos”*. México: Editorial McGraw Hill Interamericana. 5º edición.
- (32) (33) MINISTERIO DE SALUD. 1996. *“Manual de Relaciones Interpersonales”*. Proyecto Salud Y Nutrición Básica. Perú.

BIBLIOGRAFIA

Aceves, M. (2000). (5) *"Dorsch, en Psicología General"*. Mexico: Publicaciones Cruz México. Pág. 51

Ardouin, J., Bustos, C., y col. (2000) *"Motivación y Satisfacción Laboral"*. (Investigación). Universidad de Concepción. Chile.

Arias, M. (Junio 2007). *"Factores del Clima Organizacional Influyentes en la Satisfacción Laboral de Enfermería en Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004"*. Revista Enfermería en Costa Rica, vol. 28, 12. Disponible en:
<http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>.

Decreto Supremo N°. 004-2002-SA. "Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano". 2002

Dicarpio, N. (1989). *"Teorías de la Personalidad"*. México D.F: Editorial McGraw-Hill.

Egusquiza, Liz. (2003). *"Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño"* (Tesis de Licenciatura). Universidad Particular Cayetano Heredia. Lima. Perú.

Fernandez, B. (2003). *"Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile"*. Revista: Ciencia y Enfermería. Vol 9 nº 2. Versión online ISSN 0717-9553. Chile. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0717-95532003000200006&script=sci_arttext

Friedman, R. (1998). *"Psicología con Aplicaciones a los Países de Habla Hispana"*. México D.F: Editorial McGraw Hill.

García, A. (2005). *"Los nuevos emprendedores. Creación de empresas en el siglo XXI"*. España: Editorial Universidad de Barcelona.

García, C. y col. (2006) *"Estudio ex post facto sobre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Otorrino y Oftalmológico"*. (Investigación). El Salvador.

Hernández, R y col. (2000). *"La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"*. Junio 2011, de Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social". Sitio web:

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005

Hodgetts, R, Altman, S. (1991). *"Comportamiento en las organizaciones"*. México: Editorial McGraw Hill.

INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL. PORTAL WEB.
www.inmp.gob.pe.

Kanawaty, G. (1998). *"Introducción Al Estudio Del Trabajo"*. México: Editorial Mc Graw Hill. Pág. 105.

Lahey, B. (1999). *"Introducción a la Psicología"*. Estados Unidos: Editorial McGraw Hill.

Ministerio de Salud. (2002). *"Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud"*. Disponible en <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>.

Ministerio de Salud. (1996). *"Manual de Relaciones Interpersonales"*. Proyecto Salud Y Nutrición Básica. Perú.

Ortiz, Nelly y Col. (2004) *"Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza"* (Tesis de Licenciatura). Universidad Particular Cayetano Heredia Lima. Perú.

Palma, S. (1999) *"Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana"*. Rev. Teoría e Investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma. Vol. IX, N (1)

Salinas, C., Laguna, J., y col. (1994) *"La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica"*. (Investigación). México.

Paz, R., Piedrahita, M. (2006). *"Gerencia de territorios aplicando el marketing uno a uno"* Editorial Universidad Libre Colombia.

Cantera, J. (2008). *"Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos"*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

Ramos, Nury. (2003). *"Grado de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno"*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Reyes, I. (2008, Setiembre 16). *"El significado de la motivación para el profesional de Enfermería. Un aporte fenomenológico"*. Revista electrónica de PortalesMédicos.com.

Rubio, J. (2005). *"Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales"*. España: Editorial Díaz de Santos

Santiago, A. (2009, Julio 16). *"Motivados para trabajar"*. . Revista Mercado Network.

Vasquez, Sheyla. (2007) *"Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007"*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Vroom, V. (1964). "Trabajo y Motivación". Nueva York: Editorial John Wiley e hijos.

Werther, W. (2000) *"Administración de Personal y Recursos Humanos"*. México: Editorial McGraw Hill Interamericana. 5º edición.

Yagosesky, R. (2008) *"Conferencia sobre Motivación Personal"*. 25 de julio del 2008, Sitio web: <http://drrenny.com.ve/>

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

ANEXO		Pág.
A.	OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE	I
B.	MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE.	IV
C.	INSTRUMENTO: ESCALA DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL	VI
D.	TABLA DE CODIFICACION	IX
E.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	XII
F.	TABLA DE MATRIZ DE DATOS: MOTIVACION LABORAL	XV
G.	TABLA MATRIZ DE DATOS: SATISFACCION LABORAL	XVII
H.	MEDICION DE LAS VARIABLES. ESCALA DE STANONES.	XIX

I.	DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. 2013	XXXIII
J.	NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. FORMULARIO ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO. 2013 CUADRO DE FRECUENCIAS POR ITEM	XXXIV
K.	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP: FORMULARIO ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO.2013 CUADRO DE FRECUENCIAS POR ITEM	XXXVI
L.	NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP LIMA – PERU. 2013	XXXVIII
M.	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP LIMA – PERU. 2013	XXXVIII

N.	NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGUN DIMENSIONES EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. LIMA – PERU. 2013.	XXXIX
O.	NIVEL SE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN DIMENSIONES EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. LIMA - PERU. 2013.	XL
P.	NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN CONDICION LABORAL EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. LIMA. PERU. 2013.	XLI
Q.	NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN AÑOS DE SERVICIO EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. LIMA – PERU. 2013.	XLI
R.	NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN EDAD EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. LIMA – PERU. 2013.	XLII

S.	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN CONDICION LABORAL EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP LIMA – PERU. 2013.	XLII
T.	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN AÑOS DE SERVICIO EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. LIMA – PERU. 2013.	XLIII
U.	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN EDAD EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP. LIMA – PERU. 2013.	XLIII
V.	PRUEBA DE HIPOTESIS	XLIV

ANEXO A: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

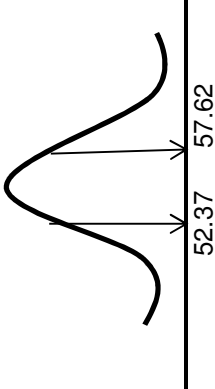
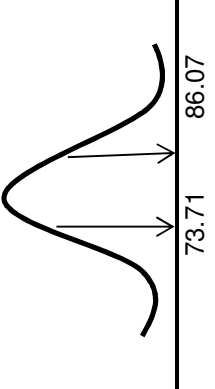
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVACIÓN LABORAL	Estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.	Estímulos o factores que mueven al profesional de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatales del IMAPE a realizar acciones que contribuyan a alcanzar tanto metas personales como del servicio donde laboran.	<ul style="list-style-type: none"> Variedad de la tarea. Identidad de la tarea. Trascendencia de la tarea. Autonomía para la realización de la tarea. Retroalimentación sobre el desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de tareas. Uso de habilidades en la realización de tareas. Complejidad de la tarea. Variedad de la tarea. Rutina en la tarea Finalidad de la tarea. Importancia de la tarea. Organización en la tarea. Oportunidad en la culminación de la tarea. Consecuencias de la tarea. Importancia de la tarea para la Institución. Impacto de la tarea. Libertad de decisión. Capacidad de decisión. Participación en toma de decisiones. Reconocimiento de la labor. Información sobre el desempeño.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
SATISFACCION LABORAL	Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".	Actitudes del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatales del IMAPE frente a su trabajo basada en sus propias creencias y valores las cuales están determinadas por el puesto de trabajo y por lo que ellos consideran que debería ser.	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones físicas y/o confort. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas administrativas. Relaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Funcionabilidad del ambiente de trabajo. Ambiente confortable. Comodidad del ambiente. Disponibilidad del ambiente. Conformidad del sueldo. Expectativas económicas. Puntualidad y disposición del sueldo Equidad en la Institución. Comodidad en la Institución. Conformidad con el horario. Reconocimiento del sobre tiempo. Ambiente ideal. Relaciones Interpersonales. Solidaridad es las tareas. Comodidad con el empleo.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
			<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo laboral. • Logros en el trabajo. • Realización profesional.
			<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de las tareas. • Utilidad personal en la tarea.
			<ul style="list-style-type: none"> • Relación con la autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición del jefe. • Armonía en la comunicación con la autoridad. • Cordialidad.

ANEXO B
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VALOR FINAL QUE ADOPTO LA VARIABLE	CRITERIOS PARA ASIGNAR EL VALOR	PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCION Y MEDICION DE DATOS	APROXIMACION DE LA TECNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
El valor final que adoptaron las variables en estudio, tanto la motivación laboral como la satisfacción laboral, luego de ubicarlos en la Escala de Stanones, se establecieron de la siguiente manera:	<p>El criterio para asignar el valor de Alto, Medio y Bajo, a cada una de las variables del estudio, está dado de acuerdo al puntaje obtenido en el cuestionario administrado, en el cual se le asigna un valor individual a cada ítem de 3, 2 y 1 si es positivo y de 1, 2 y 3 si es negativo.</p> <p>Los resultados serán ubicados de acuerdo a la Escala de Stanones en la Campana de Gauss según como se muestra a continuación: Nivel de Motivación Laboral:</p>	Para la recolección de datos, se realizó el trámite administrativo mediante un oficio al Director del Instituto Materno Perinatal para obtener la autorización respectiva, luego se coordinó con la Jefatura de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios Neonatales a fin de establecer el cronograma y horario de recolección de datos, se aplicó el cuestionario a 12 licenciadas en enfermería del servicio quienes verbalmente aceptaron participar en el estudio, las cuales tuvieron un tiempo de aplicación de 20 a 30 minutos.	<p>Técnica: Entrevista.</p> <p>Instrumento: Para la variable Motivación Laboral, se utilizó la Escala de Lickert Adaptado de Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, validado previamente en nuestro medio.</p> <p>Para la variable Satisfacción Laboral, es una escala tipo Lickert Modificado de Sonia Palma Carrillo igualmente validado.</p>	Ordinal

<p>Motivación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto. • Medio. • Bajo 	 <p>52.37 57.62</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto 58 – 69 puntos. • Medio 53 – 57 puntos. • Bajo 23 – 52 puntos. 		
<p>Satisfacción Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto. • Medio. • Bajo. 	<p>Nivel de Satisfacción Laboral:</p>  <p>73.71 86.07</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto 86 - 105 puntos. • Medio 74 – 85 puntos. • Bajo 35 - 73 puntos. 		

ANEXO C
INSTRUMENTO: ESCALA DE MOTIVACION Y SATISFACCION
LABORAL

I. PRESENTACION

Estimada colega, me encuentro desarrollando una investigación acerca del Nivel de Satisfacción y Motivación Laboral que tienen las enfermeras en el Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal, para lo cual solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces ya que el presente cuestionario es totalmente anónimo y confidencial.

Agradezco su participación.

II. INSTRUCCIONES.

A continuación se le presentan una serie de enunciados, marque con un aspa (x) o cruz (+), de acuerdo a lo que considere conveniente. Ej:

ENUNCIADO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Practico el hábito de la lectura.		X	

I. DATOS GENERALES

Edad: (años) Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio: Tiempo en el servicio: (en años)

Condición laboral: Nombrada () CAS ()

ESCALA DE MOTIVACION

ENUNCIADO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Tengo la completa responsabilidad de decidir y actuar al realizar el trabajo			
2. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades			
3. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables en los neonatos.			
4. La labor que realizo afecta negativamente el bienestar de los neonatos.			
5. Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre el trabajo que estoy realizando.			
6. El trabajo por si mismo me provee la información de cuán bien lo estoy realizando.			
7. Realizo contribuciones poco significativas al servicio de Cuidados Intermedios Neonatales.			
8. Suelo emplear un número de habilidades complejas para realizar mi labor en este trabajo.			
9. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se debe realizar el trabajo.			
10. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.			
11. Mi trabajo es rutinario.			
12. Mis supervisores y compañeros me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.			
13. La labor que realizo genera consecuencias negativas para los neonatos.			
14. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.			
15. Los supervisores me hacen saber cuán bien ellos piensan que estoy realizando mi trabajo.			
16. Mi trabajo es bien organizado de modo que logro realizar todas las tareas encomendadas.			
17. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.			
18. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.			
19. Mi trabajo me provee indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.			
20. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.			
21. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor como enfermera.			
22. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.			
23. Los neonatos se ven afectados positivamente por el trabajo que realizo en el servicio.			

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

DA: DE ACUERDO	I: INDECISO	ED: EN DESACUERDO	
ENUNCIADO	DA	I	ED
1. La distribución física del ambiente del servicio facilita la realización de mis labores.			
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.			
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis Funciones.			
4. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.			
5. La labor que realizo en el servicio es tan valiosa como cualquier otra.			
6. La enfermera jefe me ayuda en la solución de problemas			
7. Me siento mal con lo que gano.			
8. Siento que doy más de lo que recibo de la Institución.			
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.			
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.			
11.Me siento realmente útil con la labor que realizo.			
12.Es grata la disposición de mi jefe cuando pide alguna consulta sobre mi trabajo.			
13. El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)			
14.Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			
15.La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			
16.Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.			
17.Me disgusta mi horario.			
18.Disfruto de cada labor que realizo en el servicio.			
19.Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.			
20.Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.			
21.Me agrada la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo.			
22.Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			
23.El horario de trabajo me resulta incomodo.			
24.La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.			
25.Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			
26.Mi trabajo me aburre.			
27.La relación que tengo con mis superiores es cordial.			
28.En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.			
29.Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.			
30.Me gusta el trabajo que realizo.			
31.No me siento a gusto con la enfermera jefe.			
32.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)			
33.El esfuerzo de trabajar más horas de las reglamentarias no es reconocido.			
34.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			
35.Me siento complacido con la actividad que realizo.			

ANEXO D:
TABLA DE CODIFICACION

I. DATOS GENERALES

A. Edad:	26 – 36	(1)
	37 – 47	(2)
	48 – 58	(3)
B. Sexo:	M	(1)
	F	(2)
C. Tiempo de Servicio (años):	1 – 10	(1)
	11 – 20	(2)
	21 - +	(3)
D. Tiempo en el Servicio (años):	1 – 5	(1)
	6 – 10	(2)
	11 - +	(3)
E. Condición Laboral:	Nombrado	(1)
	CAS	(2)

TABLA DE CODIGOS: ESCALA DE MOTIVACION

ENUNCIADO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Tengo la completa responsabilidad de decidir y actuar al realizar el trabajo	3	2	1
2. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	3	2	1
3. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables en los neonatos.	3	2	1
4. La labor que realizo afecta negativamente el bienestar de los neonatos.	1	2	3
5. Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre el trabajo que estoy realizando.	3	2	1
6. El trabajo por si mismo me provee la información de cuán bien lo estoy realizando.	3	2	1
7. Realizo contribuciones poco significativas al servicio de Cuidados Intermedios Neonatales.	1	2	3
8. Suelo emplear un número de habilidades complejas para realizar mi labor en este trabajo.	3	2	1
9. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se debe realizar el trabajo.	1	2	3
10. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.	3	2	1
11. Mi trabajo es rutinario.	1	2	3
12. Mis supervisores y compañeros me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	3	2	1
13. La labor que realizo genera consecuencias negativas para los neonatos.	1	2	3
14. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.	3	2	1
15. Los supervisores me hacen saber cuán bien ellos piensan que estoy realizando mi trabajo.	3	2	1
16. Mi trabajo es bien organizado de modo que logro realizar todas las tareas encomendadas.	3	2	1
17. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	1	2	3
18. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.	1	2	3
19. Mi trabajo me provee indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.	3	2	1
20. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.	1	2	3
21. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor como enfermera.	3	2	1
22. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.	3	2	1
23. Los neonatos se ven afectados positivamente por el trabajo que realizo en el servicio.	3	2	1

TABLA DE CODIGOS: ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

DA: DE ACUERDO	I: INDECISO	ED: EN DESACUERDO	
ENUNCIADO	DA	I	ED
1. La distribución física del ambiente del servicio facilita la realización de mis labores.	3	2	1
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	3	2	1
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis Funciones.	3	2	1
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	3	2	1
5. La labor que realizo en el servicio es tan valiosa como cualquier otra.	3	2	1
6. La enfermera jefe me ayuda en la solución de problemas.	3	2	1
7. Me siento mal con lo que gano.	1	2	3
8. Siento que doy más de lo que recibo de la Institución.	1	2	3
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	3	2	1
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	3	2	1
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	3	2	1
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando pide alguna consulta sobre mi trabajo.	3	2	1
13. El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)	3	2	1
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	3	2	1
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	1	2	3
17. Me disgusta mi horario.	1	2	3
18. Disfruto de cada labor que realizo en el servicio.	3	2	1
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3
20. Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.	3	2	1
21. Me agrada la comodidad que me ofrece el ambiente mi trabajo.	3	2	1
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	3	2	1
23. El horario de trabajo me resulta incomodo.	1	2	3
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	3	2	1
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	3	2	1
26. Mi trabajo me aburre.	1	2	3
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	3	2	1
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	3	2	1
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	3	2	1
30. Me gusta el trabajo que realizo.	3	2	1
31. No me siento a gusto con la enfermera jefe.	1	2	3
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)	3	2	1
33. El esfuerzo de trabajar más horas de las reglamentarias no es reconocido.	1	2	3
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	3	2	1
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	3	2	1

ANEXO E: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la validez del Instrumento se utilizó el coeficiente de correlación R de Pearson: correlación ítem / test, aplicando la siguiente fórmula estadística:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dónde:

N: Tamaño del conjunto x e y

$\sum x$: sumatoria de puntajes simples de la variable x.

$\sum y$: Sumatoria de puntajes simples de la variable y.

$\sum y^2$: sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable y

$\sum x^2$: sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable x

rx: coeficiente de regresión el conjunto x e y

Los puntajes obtenidos para cada ítem se muestran en el siguiente cuadro:

Motivación Laboral

Nº DE ÍTEM	R. DE PEARSON	Nº DE ÍTEM	R. DE PEARSON
1	0.2	13	0.2
2	0.3	14	0.02 *
3	0.04 *	15	0.03 *
4	0.3	16	0.6
5	0.5	17	0.4
6	0.2	18	0.3
7	0.2	19	0.6
8	0.03 *	20	0.12 *
9	0.2	21	0.2
10	0.5	22	0.3
11	0.4	23	0.3
12	0.2		

Para que exista validez del instrumento, $r > 0.2$, los ítems 3, 8, 14, 15 Y 20 no cumplen el criterio; sin embargo, se conservan por considerarlos ítems de importancia para los resultados.

Satisfacción Laboral

ITEM	R. DE PEARSON	ITEM	R. DE PEARSON
1	0.5	19	0.1 *
2	0.5	20	0.2
3	0.6	21	0.13 *
4	0.5	22	0.07 *
5	0.7	23	0.4
6	0.12 *	24	0.3
7	0.2	25	0.1 *
8	0.2	26	0.7
9	0.3	27	0.6
10	0.6	28	0.3
11	0.4	29	0.6
12	0.2	30	0.5
13	0.4	31	0.3
14	0.06 *	32	0.6
15	0.3	33	0.4
16	0.2	34	0.4
17	0.2	35	0.3
18	0.4		

Para que exista validez del instrumento, $r > 0.2$, los ítems 6, 14, 19, 21, 22 Y 25 no cumplen el criterio; sin embargo, se conservan por considerarlos ítems de importancia para los resultados.

Para la validación del instrumento, el instrumento se sometió a juicio de expertos, se realizó una tabla de concordancia y prueba binomial. Para la tabla de concordancia, se solicitó la participación de 8 jueces expertos quienes tienen experiencia tanto en el área de Neonatología como Investigación, se adjuntó al documento un resumen del Proyecto y una Escala de Calificación, obteniendo los siguientes resultados:

**TABLA DE CONCORDANCIA – PRUEBA BINOMIAL
JUICIO DE EXPERTOS**

ITEMS	NUMERO DE JUEZ								P
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.04
2.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.04
3.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.04
4.	1	1	1	1	1	0	1	1	0.035
5.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.04
6.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.04
7.	1	0	1	1	1	1	1	1	0.035

Resultado favorable (SI) = 1.

Resultado Desfavorable (NO) = 0

Si $p < 0.05$ la concordancia es significativa

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Prueba Binomial, los valores de p son menores a 0.05, por lo tanto la concordancia es significativa y el Instrumento es confiable.

ANEXO F

TABLA MATRIZ DE DATOS - MOTIVACION LABORAL

N°	DATOS GENERALES					DATOS ESPECIFICOS															Σ															
	A	B	C	D	E	VARIEDAD			IDENTIDAD			IMPORTANCI A			AUTONOMIA			RETROALIMENTACIO N																		
						2	8	1	1	4	8	3	7	6	2	1	2	4	3	0		3	1	9	7	1	2	5	6	0	2	1	1	1	5	9
1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5		
2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	5			
3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	5			
4	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	6			
5	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	5				
6	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	7				
7	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	5				
8	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	7				
9	2	2	1	1	1	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	0				

[illegible]

2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	5
1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	6
2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5
2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	6
3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5
4	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	6
2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
5	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	9
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
6	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
7	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	8
2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
8	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	8
2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
9	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1
3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	6
0	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	6
1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1
3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	8
3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
4	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2

ANEXO G

MATRIZ DE DATOS – SATISFACCION LABORAL

N°	DATOS GENERALES					DATOS ESPECIFICOS																	Σ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
	A	B	C	D	E	C. FISICAS Y/O CONFORT		BENEFICIOS LABORALES			POLITICAS ADMINISTRAT.			RELACIONES INTERPERSONAL ES			DESARROLLO PERSONAL			DESEMPEÑO DE TAREAS					R. CON LA AUTORIDAD																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

		DATOS GENERALES					DATOS ESPECIFICOS																																		
Nº		A	B	C	D	E	C. FISICAS Y/O CONFORT			BENEFICIOS LABORALES		POLITICAS ADMINISTRAT.			RELACIONES INTERPERSON.			DESARROLLO PERSONAL			DESEMPEÑO DE TAREAS					RELAC. C/LA AUTORIDAD															
							1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3								
17							1	3	1	8	2	2	7	4	22	8	5	7	3	33	3	9	16	24	4	0	8	5	9	4	5	1	9	6	0	5	6	2	0	7	1
	2	2	1	1	2		3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	
18		2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	
19		2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
20		1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
21		2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	
22		1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	81	
23		1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	85	
24		1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	76	
25		1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	80	
26		1	2	1	1	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	76		
27		1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	65	
28		2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	73	
29		2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	79	
30		3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
31		1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	84	
32		2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	71	
33		2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	96	
34		2	2	1	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	85	

ANEXO H

MEDICION DE LAS VARIABLES - ESCALA DE STANONES

1. MOTIVACION LABORAL

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio } (x) = 55$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 12.32$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$DS = 3.5$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (DS)$$

$$b = x + 0.75 (DS)$$

$$a = 55 - 0.75 (3.5)$$

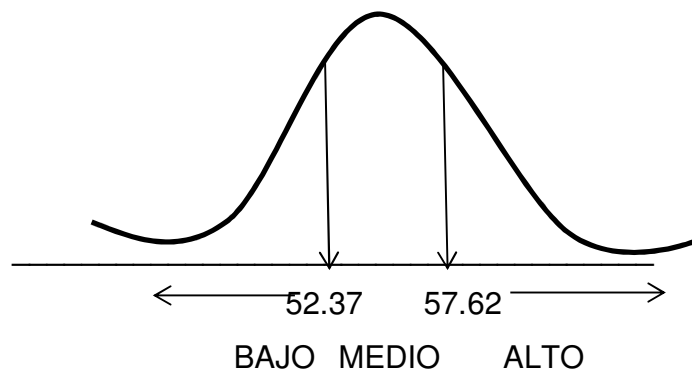
$$b = 55 + 0.75 (3.5)$$

$$a = 55 - 2.62$$

$$b = 55 + 2.62$$

$$a = 52.37$$

$$b = 57.62$$



INTERVALOS:

Alto 58 – 69 puntos.

Medio 53 – 57 puntos.

Bajo 23 – 52 puntos.

1.1. Dimensión Variedad de la Tarea.

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 11.67$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 2.27$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.50$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 11.67 - 0.75 (1.50)$$

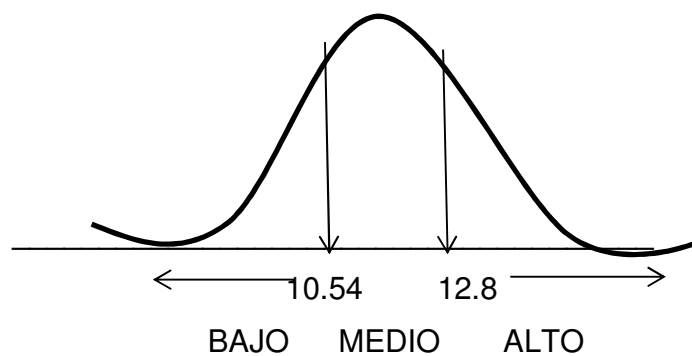
$$b = 11.67 + 0.75 (1.50)$$

$$a = 11.67 - 1.13$$

$$b = 11.67 + 1.13$$

$$a = 10.54$$

$$b = 12.8$$



INTERVALOS:

Alto	13 – 15 puntos.
Medio	11 – 12 puntos.
Bajo	05 – 10 puntos.

1.2. Dimensión Identidad de la Tarea.

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 10.15$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 1.47$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.22$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 10.15 - 0.75 (1.22)$$

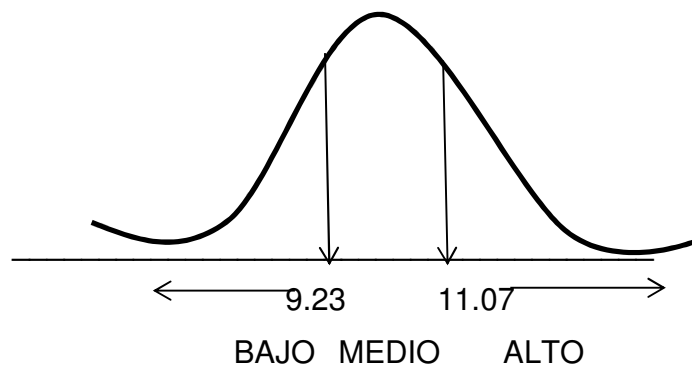
$$b = 10.15 + 0.75 (1.22)$$

$$a = 10.15 - 0.92$$

$$b = 10.15 + 0.92$$

$$a = 9.23$$

$$b = 11.07$$



INTERVALOS:

Alto	11 – 12 puntos.
Medio	09 – 10 puntos.
Bajo	04 – 08 puntos.

1.3. Dimensión Trascendencia o significado de la Tarea

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 10.74$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 1.90$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.38$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 10.74 - 0.75 (1.38)$$

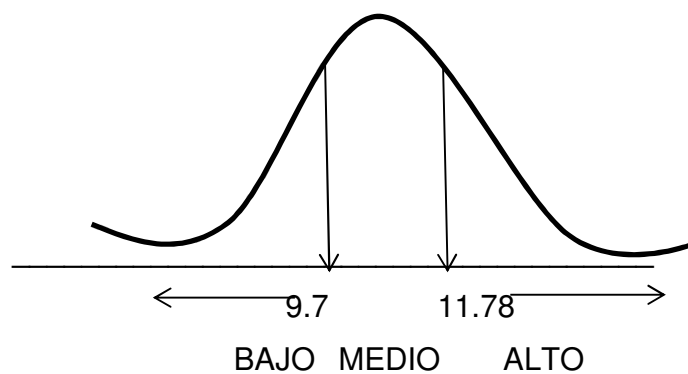
$$b = 10.74 + 0.75 (1.38)$$

$$a = 10.74 - 1.04$$

$$b = 10.74 + 1.04$$

$$a = 9.7$$

$$b = 11.78$$



INTERVALOS:

Alto	12 puntos.
Medio	10 – 11 puntos.
Bajo	04 – 09 puntos.

1.4. Dimensión Autonomía para la realización de la Tarea.

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 9.35$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 0.93$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 0.96$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 9.35 - 0.75 (0.96)$$

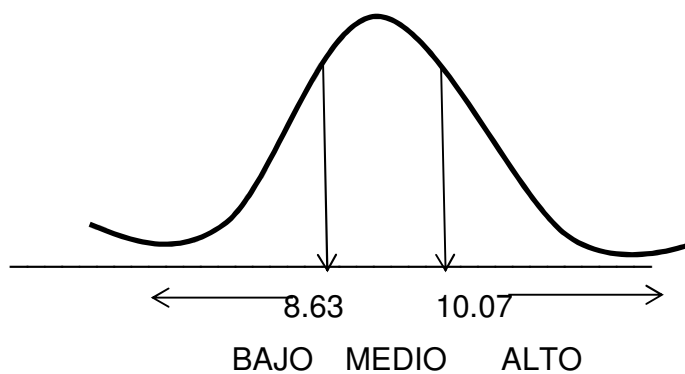
$$b = 9.35 + 0.75 (0.96)$$

$$a = 9.35 - 0.72$$

$$b = 9.35 + 0.72$$

$$a = 8.63$$

$$b = 10.07$$



INTERVALOS:

Alto 10 – 12 puntos.

Medio 08 – 09 puntos.

Bajo 04 – 07 puntos.

1.5. Dimensión Retroalimentación sobre el desempeño.

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 10.65$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 2.88$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.70$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 10.65 - 0.75 (1.70)$$

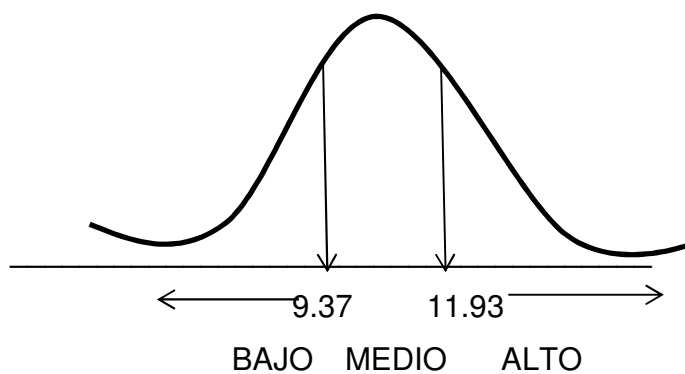
$$b = 10.65 + 0.75 (1.70)$$

$$a = 10.65 - 1.28$$

$$b = 10.65 + 1.28$$

$$a = 9.37$$

$$b = 11.93$$



INTERVALOS:

Alto 12 – 18 puntos.

Medio 9 – 11 puntos.

Bajo 06 – 08 puntos.

2. SATISFACCION LABORAL

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 79.89$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 67.89$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 8.24$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 79.89 - 0.75 (8.24)$$

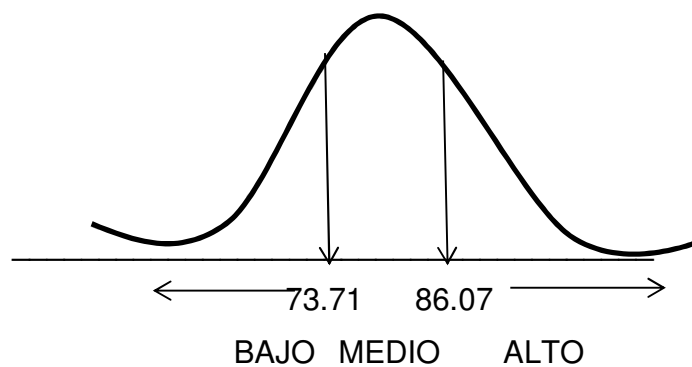
$$b = 79.89 + 0.75 (8.24)$$

$$a = 79.89 - 6.18$$

$$b = 79.89 + 6.18$$

$$a = 73.71$$

$$b = 86.07$$



INTERVALOS:

Alto 86 – 105 puntos.

Medio 74 – 85 puntos.

Bajo 35 – 73 puntos.

2.1. Dimensión Condiciones físicas y/o Confort

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 10.29$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 11.74$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.43$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 10.29 - 0.75 (3.43)$$

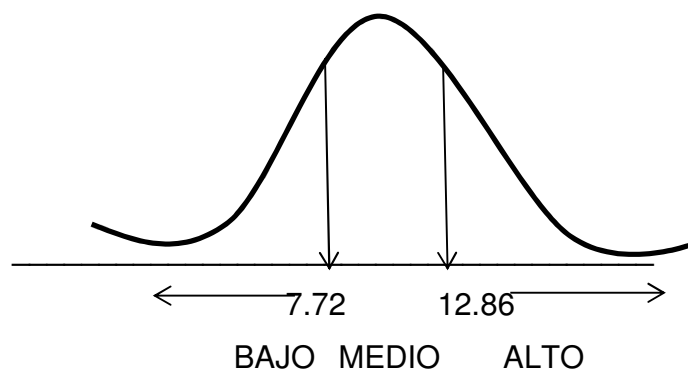
$$b = 10.29 + 0.75 (3.43)$$

$$a = 10.29 - 2.57$$

$$b = 10.29 + 2.57$$

$$a = 7.72$$

$$b = 12.86$$



INTERVALOS:

Alto	13 – 15 puntos.
Medio	08 – 12 puntos.
Bajo	05 – 07 puntos.

2.2. Dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 6.29$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 2.5$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.6$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 6.29 - 0.75 (1.6)$$

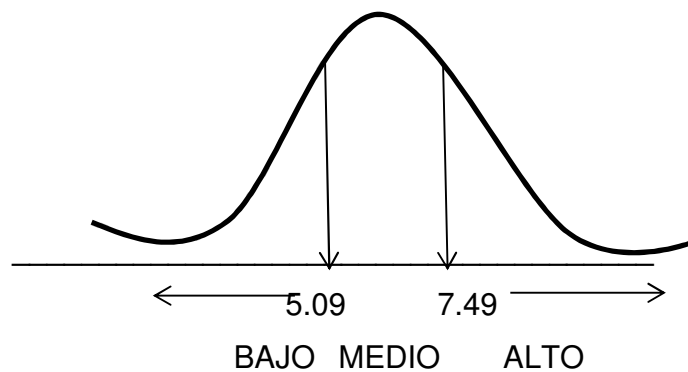
$$b = 6.29 + 0.75 (1.6)$$

$$a = 6.29 - 1.2$$

$$b = 6.29 + 1.2$$

$$a = 5.09$$

$$b = 7.49$$



INTERVALOS:

Alto 07 – 12 puntos.

Medio 05 – 06 puntos.

Bajo 04 puntos.

2.3. Dimensión Políticas Administrativas

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio } (x) = 9.03$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 3.26$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.8$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 9.03 - 0.75 (1.8)$$

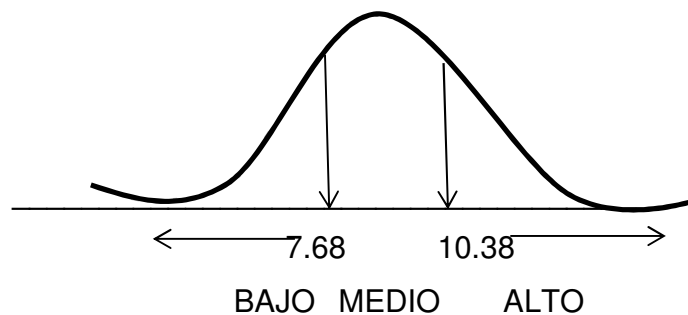
$$b = 9.03 + 0.75 (1.8)$$

$$a = 9.03 - 1.35$$

$$b = 9.03 + 1.35$$

$$a = 7.68$$

$$b = 10.38$$



INTERVALOS:

Alto 10 – 15 puntos.

Medio 08 – 09 puntos.

Bajo 05 – 07 puntos.

2.4. Dimensión Relaciones Interpersonales

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio } (x) = 9.97$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 2.56$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.6$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 9.97 - 0.75 (1.6)$$

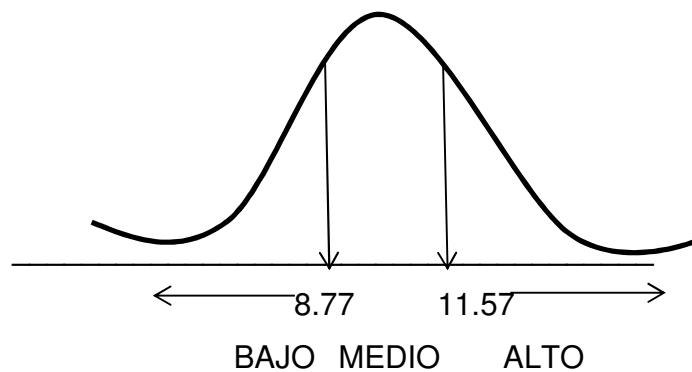
$$b = 9.97 + 0.75 (1.6)$$

$$a = 9.97 - 1.2$$

$$b = 9.97 + 1.2$$

$$a = 8.77$$

$$b = 11.57$$



INTERVALOS:

Alto 12 puntos.

Medio 09 – 11 puntos.

Bajo 04 – 08 puntos.

2.5. Dimensión Realización Personal

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 16.5$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 2.25$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 1.5$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 16.5 - 0.75 (1.5)$$

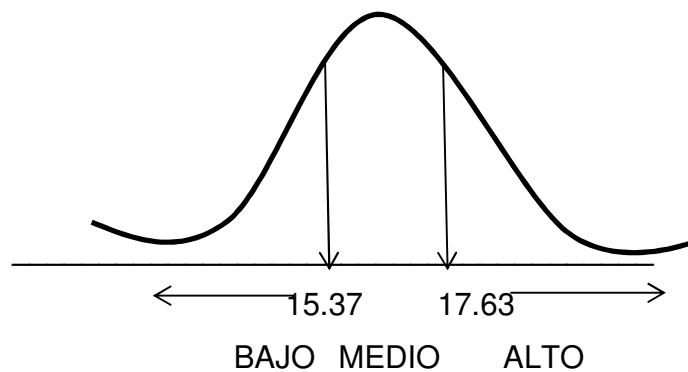
$$b = 16.5 + 0.75 (1.5)$$

$$a = 16.5 - 1.13$$

$$b = 16.5 + 1.13$$

$$a = 15.37$$

$$b = 17.63$$



INTERVALOS:

Alto	18 puntos.
Medio	15 – 17 puntos.
Bajo	06 – 14 puntos.

2.6. Dimensión Desempeño de Tareas

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 16.68$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 4.04$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.01$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 16.68 - 0.75 (2.01)$$

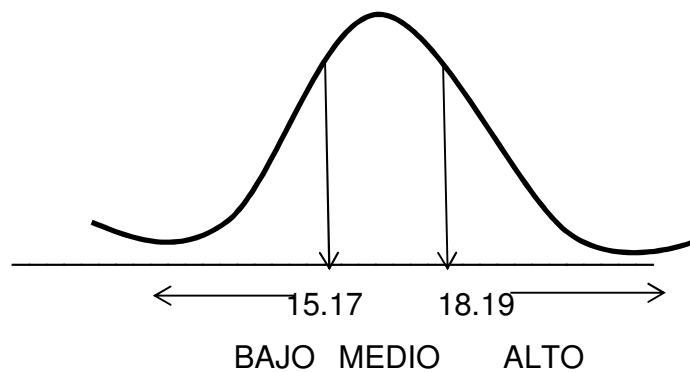
$$b = 16.68 + 0.75 (2.01)$$

$$a = 16.68 - 1.51$$

$$b = 16.68 + 1.51$$

$$a = 15.17$$

$$b = 18.19$$



INTERVALOS:

Alto	18 puntos.
Medio	15 – 17 puntos.
Bajo	06 – 14 puntos.

2.7. Dimensión Relación con la Autoridad

- Se determinó el promedio:

$$\text{Promedio (x)} = 11$$

- Se calculó la varianza:

$$\text{Varianza} = 7.59$$

- Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.75$$

- Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 11 - 0.75 (2.75)$$

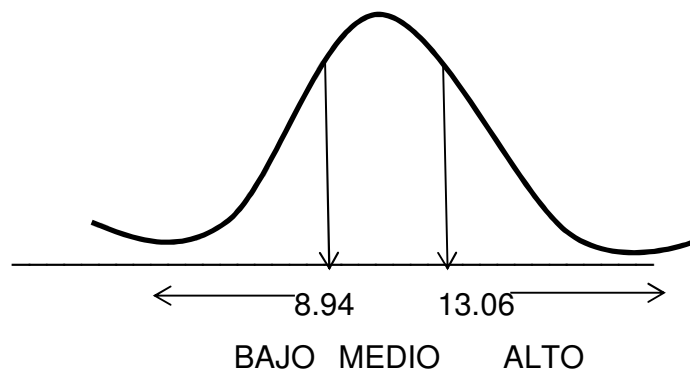
$$b = 11 + 0.75 (2.75)$$

$$a = 11 - 2.06$$

$$b = 11 + 2.06$$

$$a = 8.94$$

$$b = 13.06$$



INTERVALOS:

Alto 13 – 15 puntos.

Medio 09 – 12 puntos.

Bajo 05 – 08 puntos.

ANEXO I

DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP.

LIMA PERU.

2013

DATOS GENERALES	N°	%
A. Edad:		
26 – 36	14	41.2
37 – 47	16	47.0
48 – 58	4	11.8
B. Sexo:		
Masculino	3	8.82
Femenino	31	91.18
C. Tiempo de Servicio (en años):		
1 – 10	23	67.65
11 – 20	6	17.65
21 - +	5	14.70
D. Tiempo en el Servicio (en años):		
1 – 5	22	64.70
6 – 10	4	11.80
11 - +	8	23.50
E. Condición Laboral:		
Nombrado	13	38.24
CAS	21	61.76
TOTAL	34	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio UCIN del INMP. 2013

ANEXO J:
NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP: FORMULARIO ESCALA
TIPO LICKERT MODIFICADO
LIMA – PERU
2013

CUADRO DE FRECUENCIAS POR ITEMS.

N ^a	ITEM	MOTIVACION LABORAL						TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	Tengo la completa responsabilidad de decidir y actuar al realizar el trabajo	17	50	17	50	0	0	34	100.0
2	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	17	50	17	50	0	0	34	100.0
3	Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables en los neonatos.	23	67.65	11	32.35	0	0	34	100.0
4	La labor que realizo afecta negativamente el bienestar de los neonatos.	5	14.70	5	14.70	24	70.60	34	100.0
5	Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre el trabajo que estoy realizando.	4	11.76	26	76.48	4	11.76	34	100.0
6	El trabajo por si mismo me provee la información de cuán bien lo estoy realizando.	18	52.94	12	35.30	4	11.76	34	100.0
7	Realizo contribuciones poco significativas al servicio de Cuidados Intermedios Neonatales.	3	8.82	14	41.18	17	50	34	100.0
8	Suelo emplear un número de habilidades complejas para realizar mi labor en este trabajo.	11	32.35	23	67.65	0	0	34	100.0

Nº	ITEM	MOTIVACION LABORAL								TOTAL	
		SIEMPRE		A VECES		NUNCA		Nº	%	Nº	%
		Nº	%	Nº	%	Nº	%				
9	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se debe realizar el trabajo.	2	5.89	28	82.35	4	11.66	34	100.0		
10	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.	27	79.41	6	17.67	1	2.94	34	100.0		
11	Mi trabajo es rutinario.	4	11.76	22	64.71	8	23.53	34	100.0		
12	Mis supervisores y compañeros me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	2	5.89	21	61.76	11	32.35	34	100.0		
13	Mis supervisores y compañeros me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	0	0	5	14.70	29	85.30	34	100.0		
14	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.	21	61.76	13	38.24	0	0	34	100.0		
15	Los supervisores me hacen saber cuán bien ellos piensan que estoy realizando mi trabajo.	5	14.70	15	44.12	14	41.18	34	100.0		
16	Mi trabajo es bien organizado de modo que logro realizar todas las tareas encomendadas.	20	58.82	11	32.35	3	8.83	34	100.0		
17	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	8	23.53	15	44.12	11	32.35	34	100.0		
18	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.	5	14.7	20	58.82	9	26.48	34	100.0		
19	Mi trabajo me provee indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.	18	52.94	14	41.18	2	5.88	34	100.0		
20	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.	8	23.52	2	5.88	24	70.6	34	100.0		
21	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor como enfermera.	24	70.60	10	29.40	0	0	34	100.0		
22	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.	19	55.88	15	44.12	0	0	34	100.0		
23	Los neonatos se ven afectados positivamente por el trabajo que realizo en el servicio.	31	91.18	1	2.94	2	5.88	34	100.0		

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio UCIN del INMP, 2013

ANEXO K

**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP: FORMULARIO ESCALA
TIPO LICKERT MODIFICADO
LIMA – PERU
2013**

CUADRO DE FRECUENCIAS POR ITEM.

Nº	ITEM	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		DE ACUERDO		INDECISO		EN DESACUERDO		Nº	%
		Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1	La distribución física del ambiente del servicio facilita la realización de mis labores.	20	58.82	5	14.7	9	26.48	34	100.0
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	19	55.88	3	8.82	12	35.30	34	100.0
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis Funciones.	13	38.24	17	50	4	11.76	34	100.0
4	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.	18	52.94	10	29.41	6	17.65	34	100.0
5	La labor que realizo en el servicio es tan valiosa como cualquier otra.	30	88.24	3	8.82	1	2.94	34	100.0
6	La enfermera jefe me ayuda en la solución de problemas	14	41.18	12	35.29	8	23.53	34	100.0
7	Me siento mal con lo que gano.	24	70.59	4	11.76	6	17.65	34	100.0
8	Siento que doy más de lo que recibo de la Institución.	30	88.24	4	11.76	0	0	34	100.0
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	29	85.30	4	11.76	1	2.94	34	100.0
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	31	91.18	3	8.82	0	0	34	100.0
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	32	94.12	1	2.94	1	2.94	34	100.0
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando pide alguna consulta sobre mi trabajo.	11	32.35	15	44.12	8	23.53	34	100.0
13	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)	10	29.41	11	32.35	13	38.24	34	100.0
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	2	5.88	5	14.71	27	79.41	34	100.0
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	19	55.89	11	32.35	4	11.76	34	100.0
Nº	ITEM	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		DE ACUERDO		INDECISO		EN DESACUERDO		Nº	%

		N ^a	%	N ^a	%	N ^e	%		
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	2	5.88	6	17.65	26	76.47	34	100.0
17	Me disgusta mi horario.	9	26.48	2	5.88	23	67.64	34	100.0
18	Disfruto de cada labor que realizo en el servicio.	27	79.41	5	14.71	2	5.88	34	100.0
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	6	17.65	4	11.76	24	70.59	34	100.0
20	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.	21	61.77	2	5.88	11	32.35	34	100.0
21	Me agrada la comodidad que me ofrece el ambiente mi trabajo.	12	35.29	7	20.59	15	44.12	34	100.0
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	3	8.82	6	17.65	25	73.53	34	100.0
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.	6	17.65	8	23.53	20	58.82	34	100.0
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	17	50	6	17.65	11	32.35	34	100.0
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	28	82.36	4	11.76	2	5.88	34	100.0
26	Mi trabajo me aburre.	5	14.71	4	11.76	25	73.53	34	100.0
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	21	61.76	6	17.65	7	20.59	34	100.0
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	16	47.06	9	26.47	9	26.47	34	100.0
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	29	85.29	5	14.71	0	0	34	100.0
30	Me gusta el trabajo que realizo.	32	92.12	1	2.94	1	2.94	34	100.0
31	No me siento a gusto con la enfermera jefe.	8	23.53	17	50	9	26.47	34	100.0
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)	10	29.42	12	35.29	12	35.29	34	100.0
33	El esfuerzo de trabajar más horas de las reglamentarias no es reconocido.	21	61.76	8	23.53	5	14.71	34	100.0
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	31	91.18	2	5.88	1	2.94	34	100.0
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	30	88.24	4	11.76	0	0	34	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio UCIN del INMP. 2013

ANEXO L

NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE

ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP

LIMA – PERU

2013

NIVEL DE MOTIVACION	TOTAL	
	N	%
ALTA	8	23.53
MEDIA	16	47.06
BAJA	10	29.41
TOTAL	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio UCIN del INMP. 2013

ANEXO M

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE

ENFERMERIA DEL SERVICIO DE UCIN DEL INMP

LIMA – PERU

2013

NIVEL DE SATISFACCION	TOTAL	
	N	%
ALTA	8	23.53
MEDIA	16	47.06
BAJA	10	29.41
TOTAL	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio UCIN del INMP. 2013

ANEXO N

NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

SEGÚN DIMENSIONES EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP

LIMA – PERU

2013

NIVEL DE MOTIVACION	DIMENSIONES DE LA MOTIVACION LABORAL									
	VARIEDAD		IDENTIDAD		SIGNIFICADO		AUTONOMIA		RETROALIMENTACION	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ALTA	10	29.41	14	41.18	16	47.06	15	44.12	11	32.35
MEDIA	16	47.06	16	47.06	12	35.29	18	52.94	18	52.94
BAJA	8	23.53	4	11.06	6	17.65	1	2.94	5	14.71
TOTAL	34	100	34	100	34	100	34	100	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio UCIN del INMP. 2013

ANEXO O

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

SEGÚN DIMENSIONES EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP

LIMA – PERU.

2013

DIMENSIONES	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL								TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CONDICIONES FISICAS Y/O CONFORT	11	32.35	14	41.18	9	26.47			34	100
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	11	32.35	16	47.06	7	20.59			34	100
POLITICAS ADMINISTRATIVAS	12	35.29	14	41.18	8	23.53			34	100
RELACIONES INTERPERSONALES	7	20.59	20	58.82	7	20.59			34	100
DESARROLLO PERSONAL	13	38.24	15	44.12	6	17.64			34	100
DESEMPEÑO DE TAREAS	19	55.88	9	26.47	6	17.65			34	100
RELACION CON LA AUTORIDAD	11	32.35	16	47.06	7	20.59			34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio UCIN del INMP. 2013

ANEXO P

**NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA SEGÚN CONDICION LABORAL EN EL
SERVICIO DE UCIN DEL INMP
LIMA – PERU
2013**

CONDICION LABORAL	NIVEL DE MOTIVACION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
NOMBRADO	4	11.76	7	20.59	2	5.89	13	38.24
CAS	4	11.76	9	26.47	8	23.53	21	61.76
TOTAL	8	23.52	16	47.06	10	29.42	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio de UCIN del INMP. 2013

ANEXO Q

**NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA SEGÚN AÑOS DE SERVICIO
EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP
LIMA – PERU
2013**

AÑOS DE SERVICIO	NIVEL DE MOTIVACION						TOTAL	
	ALTA		MEDIA		BAJA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 – 10	6	17.65	10	29.41	8	23.53	24	70.59
11 – 20	0	0	5	14.71	1	2.94	6	17.65
21 - +	2	5.88	1	2.94	1	2.94	4	11.76
TOTAL	8	23.53	16	47.06	10	29.41	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio de UCIN del INMP. 2013

ANEXO R

NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE

ENFERMERIA SEGÚN EDAD EN EL SERVICIO

DE UCIN DEL INMP

LIMA – PERU

2013

EDAD	NIVEL DE MOTIVACION						TOTAL	
	ALTA		MEDIA		BAJA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
26 – 36	4	11.76	4	11.76	6	17.66	14	41.18
37 – 47	2	5.88	10	29.42	4	11.76	16	47.06
48 – 58	2	5.88	2	5.88	0	0	4	11.76
TOTAL	8	23.52	16	47.06	10	29.42	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio de UCIN del INMP. 2013

ANEXO S

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE

ENFERMERIA SEGÚN CONDICION LABORAL

EN EL SERVICIO UCIN DEL INMP

LIMA – PERU

2013

CONDICION LABORAL	NIVEL DE SATISFACCION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
NOMBRADO	3	8.82	7	20.59	3	8.82	13	38.23
CAS	5	14.71	9	26.47	7	20.59	21	61.77
TOTAL	8	23.53	16	47.06	10	29.41	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio de UCIN del INMP. 2013

ANEXO T

**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA SEGÚN AÑOS DE SERVICIO
EN EL SERVICIO UCIN DEL INMP
LIMA – PERU
2013**

AÑOS DE SERVICIO	NIVEL DE SATISFACCION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 – 10	6	17.65	11	32.36	6	17.65	23	67.66
11 – 20	2	5.88	1	2.94	3	8.82	6	17.64
21 a +	0	0	4	11.76	1	2.94	5	14.70
TOTAL	8	23.53	16	47.06	10	29.41	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio de UCIN del INMP. 2013

ANEXO U

**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA SEGÚN EDAD EN EL
SERVICIO DE UCIN DEL INMP
LIMA – PERU
2013**

EDAD	NIVEL DE SATISFACCION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
26 – 36	4	11.76	7	20.59	4	11.76	15	44.11
37 – 47	3	8.82	7	20.59	5	14.71	15	44.12
48 – 58	1	2.94	2	5.89	1	2.94	4	11.77
TOTAL	8	23.52	16	47.07	10	29.41	34	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería. Servicio de UCIN del INMP. 2013

ANEXO V
PRUEBA DE HIPOTESIS

**NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA
EN EL SERVICIO DE UCIN DEL INMP
LIMA – PERU
2013**

NIVEL DE MOTIVACION	NIVEL DE SATISFACCION			TOTAL	
	ALTO	MEDIO	BAJO	Nº	%
ALTO	2	6	0	8	23.53
MEDIO	5	5	6	16	47.06
BAJO	1	5	4	10	29.41
TOTAL	8	16	10	34	100

Ji – Cuadrado (x^2) calculado = 6.48 GL= 4

$\infty = 0.95$

Ji – Cuadrado (x^2) tabulado = 9.48

HIPOTESIS:

H1: Existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

H0: **No** existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Para comprobar la hipótesis planteada, se utilizó la prueba estadística Ji-Cuadrado (x^2), la cual sostiene:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dónde:

O_i: Representa las frecuencias observadas para la i-ésima categoría de la variable de interés, que es obtenido de la muestra.

E_i: Representa las frecuencias esperadas para la i – ésima categoría dado que H₀ es verdadero, que se obtiene al dividir el producto de los totales marginales (fila y columna).

Grado de libertad (GL)

Está dado por:

n₁= Numero de filas

n₂= Número de columnas

Para nuestro caso GL = (3 – 1) (3-1) = 4

Obteniéndose:

X² Calculado = 6.48 X² Tabulado = 9.48 Grados de Libertad= 4

Ho se rechazará si X² Calculado ≥ X² Tabulado

Obteniéndose como **X² calculado** el valor 6.48, valor menor al tabulado (9.48), lo cual permitió decidir NO rechazar la hipótesis nula, es decir NO existe evidencia suficiente para afirmar que hay relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral con un nivel de 95% de confianza.